
Kritikai észrevételek a mezőgazdasági ágazat foglalkoztatási jogsértéseiről a szociális feltételelesség szabályainak tükrében

Mélypataki Gábor* – Trenyisán Máté**

A mezőgazdaság egy olyan komplex területe a gazdaságnak, mely sajátos élethelyzeteket és működést eredményez. Ennek megfelelően mindig kérdés, hogy azok az általános jogszabályi keretek, melyek a gazdaság egészére vonatkoznak, alkalmazhatóak-e transzformáció nélkül ebben az ágazatban? Tanulmányunk arra tesz kísérletet, hogy a munkajogi és szociális jogi oldalról vizsgálja annak a fényében, hogy egy elég erősen szociális töltetű uniós jogintézmény érvényesüléséhez kötik a jövőben az agrártámogatások kifizetését. A tanulmányunkkal szeretnénk leróni tiszteletünket Bíró György professzor emléke előtt, aki maga is számtalan tanulmányában vizsgálta az általános és különös jogi kapcsolatát.

Kulcsszavak: munkajog, agrárjog, agrár foglalkoztatás, szociális feltételelesség

Critical remarks on employment violations in the agricultural sector in light of social conditionality rules

Agriculture is a complex sector of the economy that yields unique circumstances and operations. Accordingly, the question arises as to whether the general legal framework applicable to the economy as a whole can be applied to this sector without modification. Our study attempts to examine this from the perspective of labor and social law, in light of the fact that the payment of agricultural subsidies will be linked to the enforcement of a strongly socially oriented EU legal institution in the future. In our study, we would like to pay tribute to the memory of Professor György Bíró, who himself extensively examined the relationship between general and specific law in numerous studies.

Keywords: labor law, agricultural law, agricultural employment, social conditionality

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2025.3.157>

* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Intézeti Tanszék.

** Egyetemi adjunktus, Széchenyi István Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

1. Bevezetés

2025. január 1-től hatályos a szociális feltételelességre vonatkozó uniós jogszabályanyag.¹ Ezek alapján a Közös Agrárpolitikában komoly változások következnek be és releváns következményei lehetnek annak, ha közvetlen kifizetésekben vagy a vidékfejlesztést célzó beavatkozások közül a 70. cikk (Környezetvédelmi, éghajlattal kapcsolatos és egyéb gazdálkodási kötelezettségvállalások), 71. cikk (Hátrányos természeti adottság és egyéb területspecifikus hátrányok) és a 72. cikk (Bizonyos kötelező követelményekből eredő területspecifikus hátrányok) szerinti éves kifizetésekben részesülő mezőgazdasági termelők és egyéb kedvezményezettek nem teljesítik a munka- és foglalkozási feltételekre vonatkozó alkalmazandó követelményeket.

Ennek apropóján megvizsgáltuk a mezőgazdasági foglalkoztatás jelenlegi állapotát, hogy egy pillanatképet kapjunk arról, hogy milyen léptékben kell a foglalkoztatóknak átalakítaniuk a követett munkahelyi gyakorlatokat a közeljövőben, ha nem szeretnék a támogatás elvesztését vagy annak csökkentését megkockáztatni. Jelen tanulmány célja a problémakör feltárása és a szociális feltételelesség rendszerének bemutatása azzal, hogy a tanulmány végén a foglalkoztatással összefüggő javaslatokat is megfogalmazunk. A foglalkoztatási jogsértések feltárásához a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság munkaügyi ellenőrzéseinek megállapítását vesszük alapul, amely tudományosan értékelhető képet nyújt a szektor foglalkoztatási helyzetéről.

2. A mezőgazdasági ágazat állapota és sajátosságai hazánkban – különös tekintettel a foglalkoztatási kérdésekre

A mezőgazdasági ágazat helyzete mindig is sajátos volt a foglalkoztatási szektoron belül, amelynek oka a terület specifikus jellege. A mezőgazdaságban érintett gazdasági szereplők éves munkaerő-gazdálkodásának megtervezése speciális szakismereteket igényel. Általánosságban véve tudni kell az adott ágazat genetikai erőforrását adó fajok/fajták egyedfejlődésének fázisait, az ezzel járó állandó, és a szezonálisan jelentkező munkafeladatok mennyiségét és az ehhez szükséges létszámot.² Releváns körülmény továbbá az időjárásnak, természeti tényezőknek való kitettség és a munkavégzési hely régiójának munkaerőpiaci sajátosságai egyaránt.

A KSH 2024. november végi gyorsjelentésében az állt, hogy kb. 4,7 millióan dolgoztak a szektorban 2024 októberében, ami 27 ezer fővel kevesebb, mint 2023-ban ilyenkor, igaz – tette hozzá a KSH összefoglalója – 2023 őszén a

¹ A 2021/2115 európai parlamenti és tanácsi rendelet, valamint a 2021/2116 európai parlamenti és tanácsi rendelet. A hazai végrehajtási jogszabályok még nem születtek meg.

² A mezőgazdasági foglalkoztatás szezonálitása, Országgyűlés hivatala, Infojegyzet, 2019/42. sz. link: https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_42_mezogazdasagi_foglalkoztatasi_szezonalitasa.pdf/d6374a89-651c-aa95-b4d4-7b71d751fe92?t=1572440149926 (letöltés dátuma: 2025.03.20.).

foglalkoztatottság szintje kiemelkedő volt. A mezőgazdaságban az utóbbi 10 évben a legmagasabb számot 2017 őszen produkálta az ágazat: akkor csaknem 230 ezren dolgoztak benne, ami kb. 60 ezerrel több, mint 10 évvel korábban, 2007-ben. Azóta az ágazatban dolgozók száma kis kilengésekkel ugyan, de folyamatosan csökken. Ami 2024-ben történt, az messze meghaladta az utóbbi 10 év adatait, 2023. III. negyedévben csak alig több mint 192 ezer ember dolgozott a mezőgazdaságban. Ilyen kevés foglalkoztatott legutóbb 2015-ben volt az év ezen időszakában.³

Magyarországon a mezőgazdasági foglalkoztatottak iskolai végzettsége jelentősen elmarad a többi nemzetgazdasági ágban foglalkoztatottak végzettségétől és az EU átlagától is.⁴ Az urbánus és vidéki környezet közötti ellentétek az utóbbi évtizedek folyamán tovább élesedtek. A falvak, amelyek hagyományosan hasznosítják a vidéki környezetben elérhető erőforrásokat például a mezőgazdasági termelés során, egyre kevésbé tudnak versenyképes alternatívát mutatni a városi életmód iránt vonzó vidékiek számára. Ennek eredményeként a vidéki népesség Magyarországon és az európai Unióban is csökken. A leírt folyamat hatására a mezőgazdasági munkaerő struktúrája folyamatosan romlik. Egyre kevesebben végeznek agrármunkát, ez a tendencia pedig különösen igaz a fiatal munkavállalókra.⁵

Ezzel együtt azonban az még mindig elmondható, hogy a foglalkoztatottak száma stabilan 150 000 és 200 000 fő között van, így a szektor a GDP-hez való hozzájárulás és a foglalkoztatottak számának tendenciózus csökkenése ellenére, még mindig releváns méretű ágazatnak minősül.⁶ Az ágazatra jellemző az alacsonyabb szakképzettségű munkavállalók nagyarányú foglalkoztatása és az alacsony jogtudat, mind a munkavállalók, mint a munkáltatók körében.

3. A foglalkoztatási jogviszonyok típusai a mezőgazdasági ágazatban

A mezőgazdasági munkavégzés munkajogi szabályai lényegileg nem térnek el más ágazatoktól. A foglalkoztatás munkaviszonyban, egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban (amely lényegileg egy atipikus munkaviszony), közfoglalkoztatási jogviszonyban, vagy szövetkezeti munkavégzésen keresztül történhet. Nincs hazánkban agrárspecifikus munkajog szemben például Romániával, ahol a napszámostörvény révén lényegében a szektor sajátos munkajogi szabályrendszerrel bír.⁷

³ Kohout Zoltán: *Meredeken zuhan a mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma*, link: <https://agraragazat.hu/hir/agrar-foglalkoztatott-munkaero-ksh-mezogazdasag/> (letöltés dátuma: 2025.04.16.).

⁴ Popp József: Hatékonyság és foglalkoztatás a magyar mezőgazdaságban, Gondolatok Mészáros Sándor – Szabó Gábor vitáirásához, *Gazdálkodás* 58 (2024) 2., 173-184. o.

⁵ Fróna Dániel – Kórmives Péter Miklós: A mezőgazdasági munkaerő sajátosságai, *Gazdálkodás* 63(2019) 5., 361–380 o.

⁶ Ana Ursu – Maria Cristine Sterie – Ionut Laurentinu Petre: (2023): The Contribution of the Agricultural Labour Force in Romania to the Sector's Economic Performance, *Sustainability* 15 (2023) 24, 1-25. o., doi: <https://doi.org/10.3390/su152416700>

⁷ LEGE nr. 52 din 15 aprilie 2011.

Magyarországon a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) szabályozza a munkaviszony szabályait valamint részben az egyszerűsített foglalkoztatás szabályait. A mezőgazdasági idénymunkára, mint az egyszerűsített foglalkoztatás agrárspecifikus jogviszonyára az Mt. mellett az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban Efo tv.) irányadó. A közfoglalkoztatásra számos jogszabály irányadó, a foglalkoztatási jogviszony legfőbb jellegadó szabályai tekintetében talán a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény bír leginkább relevanciával. A mezőgazdasági területeken párhuzamosan végeznek munkatevékenységet az Mt. hatálya alatt álló munkavállalók, az Efo tv. hatálya alatti idénymunkások és Kftv. hatálya alatti közfoglalkoztatottak.

Az első opció, hogy a mezőgazdasági idénymunkát a munkavállaló munkaviszony keretében végezzen. E körben az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatottakra vonatkoznak sajátos szabályok, elsősorban a munkaidő és pihenőidő terén. A munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.⁸

Ennek lényegét röviden összefoglaljuk. A munkaidő beosztás szabályait (munkarend) az Mt. alapján a munkáltató állapítja meg.⁹ A munkarend lehet kötött vagy kötetlen. A kötött munkarend lehet egyenlő vagy egyenlőtlen. Az általános munkarend (egyenlő) esetében a munkaidő az öt munkanapon belül egyenlő mértékben kerül beosztásra.¹⁰ Ez a rugalmas foglalkoztatás igénylő területeken gazdaságosan nyilvánvalóan alkalmazhatatlan. Ezen okból született meg az egyenlőtlen munkaidő-beosztás lehetősége, amelynek két intézményét is ismeri a magyar munkajog: a munkaidőkeretet és az elszámolási időszakot. Idénymunkában az elszámolási időszak nem jellemző. A munkaidőkeret lényege az, hogy a teljesítendő munkaidőt a munkáltató egy időkeretben határozza meg (általában heti vagy havi), melynek tartama főszabály szerint legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet.

A speciálisan az idénymunkára rögzített eltérések az alábbiak:

- Az Mt. alapján idénymunka esetén a munkaidőkeret tartama ennél hosszabb is lehet, hat hónap vagy huszonhat hét.¹¹ Az ezen időszakra eső munkaidő ezen időtartamon belül osztható be akként, hogy a munkáltatónak pusztán néhány garanciális szabályra kell tekintettel lenni. A napi munkaidő mértéke nem lehet kevesebb, mint négy óra (részmunkaidőt kivéve) és nem lehet tizenkettő óránál több.
- A heti munkaidő legfeljebb negyvennyolc óra lehet, ennek azonban csak a munkaidőkeret átlagában kell kijönnie.

⁸ Mt. 90. § c) pont

⁹ Mt. 96. § (1) bek.

¹⁰ Mélypataki 2010

¹¹ Mt. 94. § (2) bek. c) pont

- Rendes munkaidő időnyomunka esetén vasárnapra és munkaszüneti napra is beosztható.¹² Ráadásul vasárnapi munkavégzésért az Mt. alapján bérpótlék sem jár.
- A napi pihenőidő mértéke körében időnyomunka esetén napi nyolc óra is elegendő.¹³
- A heti pihenőnapok száma (heti két munkanap) szintén elegendő, ha a munkaidőkeret átlagában teljesül, havonta pedig csak heti pihenőnap a kötelező.¹⁴
- Heti pihenőnap helyett a heti pihenőidő jogintézménye is választható. Ennek során időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóknak havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.¹⁵ Egyebekben az Mt. szabályai változatlanul irányadók.

Látható tehát, hogy a jogalkotó a foglalkoztatási rugalmasságban ragadta meg a mezőgazdasági munkavégzés legfőbb kihívását, így e területen biztosított a foglalkoztatóknak lényegesen nagyobb mozgásteret más gazdasági területekhez képest.

A munkáltatók második opciója az egyszerűsített foglalkoztatás. Az egyszerűsített foglalkoztatás magában foglalja a mezőgazdasági időnyomunkát, a turisztikai időnyomunkát, illetve alkalmi munkaviszonyt is. A mezőgazdasági időnyomunka a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a továbbfeldolgozás kivételével – feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot.¹⁶ A munkavállalók számát illetően nincs létszámkorlát.¹⁷

Az időnyomunka definícióját az Efo tv. az alábbiak szerint adja meg: az Mt. 90. § c) pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munka. Mezőgazdasági időnyomunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.¹⁸ 2025. július 1. napjától a százhusz napos maximumot egy adott naptári év egészében kell számítani és nem munkáltatónként.

Bár az egyszerűsített foglalkoztatásra sok tekintetben az Mt. is irányadó, szabályozásra került az Mt.-ben, hogy Mt. szabályok nem alkalmazhatók egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban. Ezek az alábbiak:

¹² Mt. 101. § (1) bek. b) pont és 102. § (2) bek.

¹³ Mt. 104. § (2) bek. d) pont

¹⁴ Mt. 105. § (3) bek. c) pont

¹⁵ Mt. 106. § (3) bek. c) pont

¹⁶ Efo tv. 2. § 1. pont

¹⁷ Mélypataki Gábor: Neue Formen der Beschäftigung im Agrarrecht- Die vereinfachte Beschäftigung, *Journal of Agricultural and Environmental Law* 5 (2010) 9, 32-40.o

¹⁸ Efo tv. 2. § 7. pont

- a munkaszerződéstől nem lehet elállni [Mt. 49. § (2) bek.],
- nincs mód a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra (Mt. 53. §),
- vétkes kötelezettségszegés esetére nem alkalmazható a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezmény (Mt. 56. §),
- a távollévő munkavállaló visszatérésekor a bérkorrekció nem kötelező (Mt. 59. §),
- nem kötelező a részmunkaidő és a határozott idejű foglalkoztatás tekintetében a munkavállalókat tájékoztatni az üres álláshelyekről, illetve a munkáltató nem köteles részmunkaidőben foglalkoztatni kérelmére a 3 évesnél fiatalabb gyermekét gondozó munkavállalót (Mt. 61. §),
- a munkaviszony megszűnésekor a munkáltató nem köteles a munkaviszony végén az előírt igazolásokat kiadni (Mt. 80. §),
- a munkáltató nem köteles a munkavállaló munkájáról értékelést adni a munkaviszony végén (Mt. 81. §),
- nincs határideje a munkaidő-beosztás előzetes közlésének [Mt. 97. § (4)-(5) bek.],
- nem érvényesülnek a vasárnapra, illetve munkaszüneti napra történő munkaidőbeosztás korlátai (Mt. 101. §),
- nem alkalmazandók a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések (Mt. 122-124. §),
- ugyanakkor a munkaviszony megszűnésekor a természetben igénybe nem vett, időarányos szabadságot meg kell váltani (Mt. 125. §),
- nem jár betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság (Mt. 126-133. §),
- nem korlátozott az azonos felek közötti határozott idejű munkaviszony ismételt létesítése, vagy meghosszabbítása [Mt. 192. § (4) bek.],
- nem alkalmazandók a vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális rendelkezések (Mt. 208-211. §),
- a munkáltató munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is alkalmazhat egyenlőtlen munkaidő-beosztást,
- minta-munkaszerződés (lásd 2010. évi LXXV. törvény melléklete) alkalmazása esetén nem kell alkalmazni a munkaidő-nyilvántartására és az írásos munkabér elszámolásra vonatkozó előírásokat [Mt. 134. § és 155. § (2) bek.].

A harmadik lehetőség a közfoglalkoztatási jogviszony. A közfoglalkoztatás jelenlegi rendszere 2011 óta funkcionál.¹⁹ A közfoglalkoztatási jogviszony sok tekintetben közel áll a határozott idejű munkaszerződésen alapuló foglalkoztatáshoz, de nagyon sok munkajogi szabályt nem kell alkalmazni, pl.: a közfoglalkoztatottak bére nem éri el a garantált bérminimumot. A közfoglalkoztatás így félúton jár a munkanélküliség és az elsődleges munkaerőpiacon való foglalkoztatás közt. Több dimenzióban is a foglalkoztatást imitálja, de annál kedvezőtlenebb kondíciókat kínál. A foglalkoztatási cél mellett segélyezési politika részét is képezi. Az kaphat csak aktív korúak ellátását,

¹⁹ Jakab Nóra: Közfoglalkoztatás Magyarországon, in: *Szociális Jog I.: Európai és magyar foglalkoztatás támogatási, és munkaügyi-, valamint munkavédelmi igazgatási jog* (szerk. Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Rácz Zoltán – Borkuti Eszter – Rácz Orsolya), Miskolc, Bíbor Kiadó, 2013, 63-66.o.

akinek a foglalkoztatása a közfoglalkoztatással sem oldható meg. A közfoglalkoztatást – a kezdeti terveknek megfelelően – a Kormány átmeneti foglalkoztatási formának tekinti, ahol segély helyett munkát és fizetést biztosít az álláskereső számára.²⁰ A közfoglalkoztatási programok egy fontos része mezőgazdasági program. A közfoglalkoztatás keretében valamilyen törvényben, rendeletben, vagy egyéb módon meghatározott közfeladatot kell elvégezni, melybe beletartoznak az első sorban közösségi mezőgazdasági földek megművelése, erdészeti munkák is.²¹ A mezőgazdasági programokban foglalkoztatott közfoglalkoztatottak aránya 9,8 %.²²

Jelen tanulmánynak nem képező vizsgálati tárgyát, így csak utalunk rá, hogy a mezőgazdasági szektorban a szövetkezeten keresztül történő tagi munkavégzés is gyakori, azonban ez szűk értelemben véve nem foglalkoztatási jogviszony, hanem sokkal inkább egyfajta önfoglalkoztatási forma, amelyre munkajogi normákat nem kell alkalmazni.²³

4. A foglalkoztatási szabályok betartásának áttekintő elemzése a magyar mezőgazdaságban

A munkavédelmi hatóság²⁴ és a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság²⁵ 2023. és 2024. évi ellenőrzési tapasztalatairól szóló jelentés empirikus alapokon nyugvó képet nyújt a mezőgazdasági ágazat jelenlegi helyzetéről a munkajogi és munkaügyi gyakorlatok terén. Annyit előzetesen megjegyezhetünk, hogy a jelentés lesújtó képet fest az ágazatról, a munkáltatók jelen részét jellemzi valamilyen jogsértő gyakorlat, a legtöbb esetben nem is egy, hanem több munkajogi szabály vonatkozásában is. Az adatelemzés során az elmúlt két év tapasztalatait vizsgáltuk. 2023-ban a mezőgazdaság kiemelt vizsgálati terület volt az ágazatok között, míg a 2024-es jelentés jól érzékelteti, hogy a 2023-as jelentés megállapításainak volt-e bármely hatása a szektorra ugyanis az ágazat 2024-ben is fontos vizsgálati terület volt a 2023-as tapasztalatok tükrében. Így a jogsértések elemző bemutatása során a 2023-as számokra és tapasztalatokra visszautalva mutatjuk be a 2024-es tapasztalatokat.

²⁰ (Szerző nélküli) A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – Javasolt fejlesztési irányok, in: *A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – javasolt fejlesztési irányok -tudományos-szakmai konferencia*, Belügyminisztérium, Budapest, 2015 november 25. 4.

²¹ Mélypataki Gábor: A mezőgazdasághoz kapcsoló idényjellegű és közfoglalkoztatási jogviszonyok jellemzői, *Agrár és Környezetjog* 12 (2017) 23., 86. o.

²² Havi tájékoztató a közfoglalkoztatás alakulásáról 2025. február link: <https://kozfoglalkoztatasi.kormany.hu/download/f/04/63000/febru%C3%A1r%20havi%20t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3%2020250410.pdf> (letöltés dátuma: 2025.04.18.)

²³ Hornyák Zsófia - Jakab N - Nagy Zoltán - Olajos István: Influencing factors of the competitiveness of national agricultural law. *Journal of Agricultural and Environmental Law* 12(2017) 22, 37–56.o, <https://www.doi.org/10.21029/JAEL.2017.22.37>

²⁴ A jelentés az alábbi linken érhető el: https://mvff.munka.hu/#/a_munkavedelmi_hatosag_jelentesei (letöltés dátuma 2025.03.10.).

²⁵ A jelentés az alábbi linken érhető el: https://mvff.munka.hu/#/ff_2023_evi_ellenorzesi_tapasztalatok_240403 (letöltés dátuma 2025.03.10.).

4.1. A feketefoglalkoztatással kapcsolatos jogsértések. A mezőgazdasági ágazatból az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 7 %-a (457 fő) került ki (2023. évben ez az arány 6 % volt, 534 fővel). Az ágazaton belül ellenőrzött és feketén foglalkoztatottak aránya 19,44 %, ami a 2023-ban mért 15,86 %-hoz képest romlott.

Vizsgálati év	2023	2024
Vizsgált munkavállalók száma	3368 fő	2351 fő
Feketén foglalkoztatottak száma	534 fő	457 fő
Tendencia	15,86 %	19,44 %

1. sz. táblázat – saját szerkesztés

A feketefoglalkoztatással összefüggésben a jogsértéseket öt csoportba sorolhatjuk²⁶:

- a munkaviszony bejelentésének elmulasztása (tipikus okok: próbamunka; vagy feketefoglalkoztatás a bérminimum szabályok kijátszására, döntően szándékos jogsértések),
- egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésének elmulasztása (tipikus okok: közterhek befizetésének tudatos elkerülése; időbeli korlát kijátszása; jogi ismeretek hiánya; hibás gyakorlat követése),
- részmunkaidős bejelentés, teljes munkaidős munkavégzéssel és „feketepénzzel”,
- munkaszerződés nélküli foglalkoztatás vagy színlelt szerződés,
- harmadik országbeli állampolgárok szabálytalan foglalkoztatása megfelelő illetve érvényes engedély vagy adóhatósági bejelentés nélkül.

A munkaviszony bejelentésének elmulasztása döntően szándékos magatartás volt. Gyakori indok, hogy a minimálbér és a garantált bérminimum emelkedése miatt versenyelőnyt reméltek ettől a versenytársakkal szemben és a munkavállalók körében. Több alkalommal tapasztalták a hatóságok, hogy a munkáltatók bíznak abban, hogy elmaradnak az ellenőrzések (például a munkavégzési hely nehezebb megközelíthetősége miatt), a bejelentés megtételével kapcsolatban kívánnak, mindeközben már minden elő van készítve ahhoz, hogy egy esetleges ellenőrzés esetén a bejelentés gyorsan teljesíthető legyen.²⁷

A bejelentés nélküli foglalkoztatás kapcsán a legtipikusabb munkáltatói hivatkozások között szerepel még mindig az adminisztrációs vagy technikai jellegű hiba (például nincs internet, térerő, vagy nem elérhető a szakmai rendszer), a könyvelő mulasztása, illetve a „próbamunka” (akkor rendezik a jogviszonyt, ha a munkavállaló a „próbamunkán” „megfelelt”). Az Mt. nem ismeri a próbamunka fogalmát, próbaidőként szabályozza azt, ami valójában a munkaviszony része, tehát a munkáltató erre való hivatkozása nem mentesíti őt a jogviszony bejelentésének

²⁶ Foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jelentése 2024. 4-6. o.

²⁷ Uo. 4. o.

kötelezettsége alól.²⁸

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a bejelentés elmulasztásának számos oka volt. Volt olyan munkáltató, aki a közterhek szándékos elkerülése érdekében járt el jogsértően. Olyan is volt, aki az egyszerűsített foglalkoztatás törvényi időkorlátját (egymás után 5 munkanap, egy hónapban 15 munkanap, egy évben 120 munkanap lehet) játszotta ki ezáltal.²⁹ Az is előfordult, hogy több munkáltatóhoz jelentették be a munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban havi vagy akár éves szinten is, így lefedve az egész hónapot.³⁰

Többször fordult elő az a nem feltétlen szándékos foglalkoztatói magatartás, hogy, ha a munkavállalók munkaideje a következő naptári napra is áthúzódott, a munkáltatók gyakran csak az első napra tették bejelentést.

Sokszor a munkáltató késedelmesen – a munkanap végén, vagy az ellenőrzés napján, de a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdése előtt – jelentette be az alkalmi munkavállalóit. Utóbbi esetben gyakran előfordultak az egyébként foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdése előtt, de a foglalkoztatás megkezdését követően néhány perc, esetleg néhány óra késéssel megtett egyszerűsített foglalkoztatással kapcsolatos bejelentések.

Ilyen esetekben a jogszabályok alapján a szabálytalanság csak megállapításra kerül, munkaügyi bírság kiszabásával nem jár.

4.2. Munkaidővel, pihenőidővel, rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos jogsértések. A munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos jogsértések 2024-ben alacsonyabb létszámot, összesen 8 000 főt érintettek (2023-ban ez 8 698 fő volt). Arra vonatkozóan nincs adat, hogy ezek a számok a mezőgazdaságban miként alakultak. A jogsértések köre 2024-ben is jól tipizálható. Az ellenőrző hatóság az alábbi jogsértési kategóriákat különböztette meg³¹:

- A munkaidő-beosztás hiánya érintette a legmagasabb munkavállalói létszámot (4 936 fő). Ez a gyakori jogsértés általában a munkáltatók a jogszabályi előírások ismeretének hiányosságára, vagy a rendkívüli munkavégzés szándékos elfedésére vezethető vissza.
- Jelentős számú munkavállalót érintettek a munkaidőkerettel kapcsolatos szabálytalanságok (2 071 fő). A munkáltatók sokszor a keretjellegű foglalkoztatás esetében nem határozzák meg a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontját, így ellenőrizhetetlenné válik a munkaidőkereten felül teljesített rendkívüli munkavégzés, és annak munkabérben vagy szabadidőben történő ellentételezése.
- Alacsonyabb munkavállalói létszámot érintett, de mégis előfordult, hogy a munkavállalók munkaideje meghaladta a napi, illetve a heti munkaidőt

²⁸ EH2001.597

²⁹ Foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jelentése 2024. 5. o.

³⁰ 2025. július 1-től adott naptári évben maximum 120 napot dolgozhat az EFO-s munkavállaló (idénymunka, alkalmi munka, együttesen idénymunka és alkalmi munka esetén) az összes munkáltatója vonatkozásában.

³¹ Foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jelentése 2024. 7. o.

megengedett legmagasabb mértékét, illetve heti és a napi pihenőidővel és munkaközi szünettel kapcsolatos szabálytalanság volt még tapasztalható.

- Viszonylag ritkán, de mégis megállapításra kerültek rendkívüli munkavégzéssel és munkaszüneti napon történő munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanságok is.

2023-ban ugyanezen jogsértés-típusok voltak jellemzők. E körben nem tapasztalható eltérés. A jogsértések eredője egyértelműen az, hogy a mezőgazdasági munka sok esetben nagyfokú rugalmasságot igényel. Sok esetben az időjáráshoz kötődik, amely nehezen kalkulálható, jellemző a szektorra a munkavállalói hanyagság (távmaradás bejelentés nélkül) is, amely szintén nehezíti a kalkulációt. Ugyanakkor természetesen ezek a körülmények nem mentesítik a munkáltatókat a munkajogi szabályok betartása alól. Ráadásul a munkaidővel kapcsolatos jogsértések miatt a rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos jogsértések megállapítása gyakorlatilag ellehetetlenül, így a munkavállalói jog- és érdeksérelem vélhetően még a feltártnál is nagyobb.

E jogsértésekkel szoros kapcsolatban állnak a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések, hiszen a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok megsértése és adminisztratív hiányosságai egyúttal generálják a nyilvántartási szabálytalanságokat is. A munkaidő-nyilvántartás hiányával, vagy adatainak valótlan rögzítésével kapcsolatos szabálytalanságok 2024. évben 7 348 főt érintettek, amely az előző évhez képest csökkent (2023. év 9 922 fő). Mezőgazdasági ágazatra vonatkoztatott, speciális adat itt sem elérhető.

A munkaidő-nyilvántartással összefüggő jogsértések a hatóság tájékoztatása szerint az ágazatok többségére jellemzők, de kiemelkedő intézkedést a kereskedelem, feldolgozóiparban és az építőiparban fogantatosítottak a hatóság munkatársai. A jogsértések főbb típusai³²:

- a munkáltatók nem tulajdonítanak kellő jelentőséget a naprakész, valós és hiteles munkaidő-nyilvántartás szükségességének,
- általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében kevésbé tartják fontosnak a nyilvántartás vezetését, vagy nincsenek is tisztában azzal, hogy ebben az esetben is szükséges a munkaidő nyilvántartása,
- valószínűsíthető, hogy a munkaidő-nyilvántartás hiányával más jogsértést lepleznek, pl. a pótlékokra való jogosultságot, rendkívüli munka mértékét, napi munkaidő, illetve pihenőidő szabályainak megsértését.

A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések feltárásának azért van (volna) jelentősége, mert ezek a munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságok elfedésére is alkalmasak. A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt ugyanis nem ellenőrizhető a pihenőidőre, pihenőnapra, munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása vagy éppen a bérpótlékfizetés teljesítése, ezáltal közvetetten sérülnek a munkavállalók alapvető jogai.

4.3. A munkabérrel összefüggő jogsértések. A munkabérrel összefüggő jogsértések 6 589 fő vonatkozásában kerültek feltárásra, amely adat a 2023. évi adatokhoz (5 683 fő) képest nőtt. Mezőgazdaság-specifikus adat nem érhető el. A

³² Foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jelentése 2024. 8. o.

tipikus jogsértések 2024-ben is az alábbiak:³³

- a munkabér határidőben történő kifizetésének elmaradása,
- az elszámolással/„bérjegyzékkel” kapcsolatos előírások be nem tartása és
- a bérpótlékokra vonatkozó szabályok megszegése.

A bérpótlékok meg nem fizetése a hatósági tapasztalatok szerint gyakran abból fakad, hogy a munkáltatók vagy a könyveléssel foglalkozó személyek nem megfelelően ismerik a jogszabályokat, de akadnak bérszámfejtési hibák, illetve a munkáltató szándékosan szabálytalan magatartása is oka volt a jogsértés elkövetésének.

Több alkalommal állapította meg a hatóság, hogy a munkabérrel adott elszámolás nem felelt meg az előírásoknak, mert abból nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alaphéren felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak, így az nem volt alkalmas az elszámolás helyességének ellenőrzésére.

Jellemző volt továbbá, hogy külön írásbeli megállapodás hiányában a munkavállaló készpénzben kapta meg a munkabérét, annak ellenére, hogy 2023. január 1. napjától kötelező erről írásban megállapodnia a feleknek.

4.4. Egyéb jogsértések. A hatósági ellenőrzés önálló kategóriáját képezik a más jogsértések körébe nem sorolható ún. egyéb jogsértések. A hatóság e körbe az alábbi tényállásokat sorolta:

A jogsértések egy része a jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolás kiadásának, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolásnak az elmaradása volt. Ennek sokszor a felek közötti elszámolási vita állt a háttérben, a munkáltató és a munkavállaló között a munkaviszony megszüntetésekor nézetkülönbségek adódtak és a munkáltató szándékosan visszatartotta az igazolásokat és az utolsó havi munkabért, vagy a munkáltató a tevékenységét megszüntette, vagy a munkavállaló sem a munkavégzési helyen, sem a székhelyen nem találta a munkáltatót.³⁴

Releváns számadatot képeztek a szabadsággal kapcsolatos jogsértések is. Az érintett munkavállalók száma emelkedett az előző éves adatokhoz képest (2023-ban 998 fő, 2024-ben 1892 fő). A szabadsággal összefüggő szabálytalanságok két legtipikusabb esete, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki és a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint az, hogy a munkáltatók nem biztosítják a munkavállalónak - az Mt. alapján járó - naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

A munkáltatók a szabálytalanságok feltárását követően gyakran a gazdasági helyzetükre, hirtelen jött megrendelésekre, egyéb nem várt eseményekre hivatkoznak a szabadságok kiadásának elmaradásakor, vagy azzal magyarázzák a jogsértést, hogy a munkavállaló nem akarta kivenni a szabadságát.³⁵

4.5. Összegző adatok és következtetések. Az ellenőrző hatóság a feltárt jogsértések szöveges ismertetése után minden évben összefoglalja a statisztikai

³³ Uo. 9. o.

³⁴ Uo. 10. o.

³⁵ Uo. 12. o.

megállapításait. Ez mind 2023-ban, mind 2024-ben megtörtént. Eszerint:

- A mezőgazdasági ágazatra 2023. évben az ellenőrzések 6,7 %-a esett (906 db), összesen 548 db intézkedés történt és 137 db munkaügyi bírság kiszabására került sor 34.575.400 Ft összegben. Az ellenőrzött 3368 munkavállalóból 1909 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 534 főt tettek ki.³⁶
- A mezőgazdasági ágazatra 2024. évben az ellenőrzések 4 %-a esett (487 db), összesen 557 db intézkedés történt és 106 db munkaügyi bírság kiszabására került sor 66.036.800 Ft összegben. Az ellenőrzött 2351 munkavállalóból 1657 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 457 főt tettek ki.³⁷

A mezőgazdaság területén még mindig gyakori volt az alkalmi munka/egyszerűsített foglalkoztatás. A munkáltatói visszajelzések arról tanúskodtak, hogy nehezen találnak megfelelő munkaerőt, akiket aztán gyakran egyszerűsített foglalkoztatásban „próbálnak ki”, mégis sajnos sok esetben előfordul, hogy valaki a megbeszéltek ellenére mégsem jelenik meg az adott munkaterületen. Ez nem csak a munkaszervezést, hanem a jogviszonyok bejelentések megtételét is nehezíti. A bejelentések elmulasztásának az is lehet az oka a munkáltatók szerint, hogy a munkavégzés legtöbbször szezonális jellegű és nem tudnak előre tervezni a foglalkoztatást érintően.³⁸

A mezőgazdasági ágazatban a legnagyobb munkavállalói létszámot a nyilvántartással kapcsolatos szabályok megsértése érintette (661 fő), majd ezt követte a munkaidővel (457 fő), feketefoglalkoztatással (457 fő) illetve a munkabérrel (265 fő) kapcsolatos jogsértések.³⁹

Ezen adathalmaz is hűen ábrázolja, hogy a mezőgazdasági ágazat foglalkoztatási helyzete tragikus. A foglalkoztatott munkavállalók 60-70 %-át éri valamilyen jogsértés és ez csak a megállapított szám. A látens jogsértések és a hamisított dokumentumok miatt nem feltárt jogsértések száma ennél is nagyobb lehet.

Hiába volt 2023-ban az ellenőrzés fókuszja a mezőgazdasági ágazaton, hiába végzett az ellenőrző hatóság 906 db. ellenőrzést és szabott ki bírságot több mint 100 alkalommal, 2024-ben az adatok nemhogy nem javultak, de – ugyan alacsonyabb (de nem számottevően alacsonyabb) mérőszámok alapján – romlottak, amely arra utal, hogy a jogsértésekkel szembeni állami szankciórendszer nem hatékony és nem alkalmas a funkciója (jogszerű foglalkoztatás biztosítása) elérésére.

5. A szociális feltételeesség

A mezőgazdaság sajátos és speciális helyzetének fentebbi bemutatása azért is volt szükséges, mert így látható, hogy a Közös Agrárpolitika (továbbiakban KAP) változásai milyen állapotban találják a mezőgazdasági foglalkoztatást. A KAP 2023-

³⁶ Foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jelentése 2023. 19-20. o.

³⁷ Foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jelentése 2024. 15-16. o.

³⁸ Uo. 16. o.

³⁹ Uo. 16. o.

2027-es tervezési ciklusra meghatározta, hogy méltányosabb elosztási politikai kerüljön bevezetésre. Ennek a méltányosabb KAP-nak az egyik alapeleme a szociális feltételeesség. A szociális feltételeesség alapján a KAP-kifizetésekhez a kedvezményezettek csak akkor juthatnak hozzá, ha tiszteletben tartanak bizonyos uniós munkaügyi normákat, ami arra ösztönzi őket, hogy javítsák a munkakörülményeket gazdaságukban.⁴⁰ Annak jár a közös agrártámogatásból ezek alapján aki biztosítja azokat az alap szintű munkajogi garanciákat, amelyeket az EU megkövetel. A fair verseny és kereskedelem érdekében szükséges, hogy a munkavállalók ebben a szektorban se legyenek kizsákmányolás áldozatai.

Ez a közösségi szinten meghatározott fontos méltányosságon alapuló alapelv, mely igényelne egy olyan jogtudatosságot mind a munkavállalói és munkáltatói oldalon, ami nincs jelen ebben a szektorban. Ez azért is jelent egy óriási problémát önmagán túl is, mivel Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/2115 rendelete és a Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/2116 rendelete a szociális feltételeesség szabályait 2025. január 1.-től alkalmazni szükséges. A magyar végrehajtási szabályok ennek a kéziratnak a lezárásakor még nem voltak hatályban. A Magyar Kormány éppen lezárta a magyar norma szöveggel kapcsolatos társadalmi egyeztetést.⁴¹ Ez csak részben jelent gondot, mivel az EU-ban a rendelet olyan másodlagos jogforrás, melynek hatályosulásához nem szükséges tagállami jogi aktus. Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (Továbbiakban: EUMSZ) 288. cikkében meghatározott jogi aktus. Általános hatállyal bír, teljes egészében kötelező erejű, és az Európai Unió (EU) valamennyi tagállamában közvetlenül alkalmazandóak.⁴²

Jelen pillanatban, ha alkalmazni szeretnénk a szociális feltételeesség szabályait, akkor csak a rendelet szövegét tudnánk alkalmazni. Jelen helyzetben a mezőgazdasági foglalkoztatók nincsenek felkészülve (jobban mondva felkészítve) arra, hogy ennek az új felelősségi rendszernek meg kell felelnie. Ha nem tud megfelelni a szabályoknak, akkor megvonják az adott esetben az egész éves támogatást. Ha visszatekintünk a szabályszegéssel érintett munkáltatók számára és nem történik változás, akkor a szektorban lévő (elsősorban a KKV szektorhoz tartozó) vállalkozások felénél- kétharmadánál problémássá válna a kifizetés. Ez a lehetséges kimenet pedig két másik dolgot hoz magával. Az egyik, hogy nem lenne-e célszerű a munkáltatók részére képzéseket szervezni mindaddig is, amíg a magyar végrehajtási szabályok hatályba lépnek. Célszerű lenne, ha jogszabályt előkészítő minisztérium és az Agrárkamara közösen szerveznék ezt. A képzések hiányában a vállalkozások egy olyan követelményrendszerrel találják magukat szemben, amire nincsenek felkészülve. Persze lehet mondani, hogy a jog nem tudása nem mentesít, meg eddig is alkalmazni kellett volna megfelelően a munkajogi szabályokat. A mezőgazdasági szektorban azonban olyan krónikus évtizedek óta tartó jog nem követésről beszélünk, hogy ez konkrétan nemzetgazdasági kockázatot is jelenthet.

⁴⁰ A közös agrárpolitika: 2023–2027, https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-2023-27_hu, (2025. 04. 30.)

⁴¹ <https://kormany.hu/dokumentumtar/szocialis-feltetelesseg-rendszereinek-bevezeteserol-szolo-rendelet>, (2025. 05. 30.)

⁴² EUMSZ 288.§

Az agrárium azon kevés megmaradt ágazatok egyike, ahol Magyarország megkapja az EU-s kifizetéseket. Ha a jelenlegi jogkövetési morál közepette érné a sorozatos ellenőrzés, akkor nagyon sok vállalkozás elbukna ezeken. Így egymásnak feszül két jelentős érdek. Az egyik az EU részéről felmerülő tisztességes és méltányos összeg kerüljön kifizetésre azoknak, akik maguk is méltányos körülmények között foglalkoztatják a munkavállalóikat. Ezért lenne az oktatás megszervezése az egyik fontos feladat. A magyar állam érdeke, pedig, hogy átmeneti időszakban ellenőrzések mellőzése valósuljon meg és a végrehajtási szabályok, amennyire lehet, tágan értelmezett kimentési lehetőségeket határozzanak meg. Itt az a nemzetgazdasági érdek jelenik meg, hogy minél nagyobb mértékben kerüljenek lehívásra a támogatási eszközök. Egyébként nem feltétlenül szükséges, hogy ez a két érdek ütközzön. Lehetne az is, hogy ez a két érdek egymásra épít a szigor és a felkészítés jegyében. Létezhetne az a win-win szituáció, amikor a méltányos foglalkoztatásra épül a támogatások felhasználásának a biztosítása. A vállalkozások jelentős része a jelenlegi keretrendszert sem látja át, éppen ezért még nehezebben fognak boldogulni egy újjal. Az alábbiakban áttekintjük a meglévő rendeletekben megfogalmazott keretrendszert.

5.1. Mi is az a szociális feltételelesség? Mivel ennek a jogintézménynek korábbi gyökerei nem igazán ismertek ezért érdemes lépésről-lépésre haladnunk. Éppen ezért a feltételelesség meghatározása az első lépése. A 2021/2116 rendelet preambulum 66. bekezdése szerint a feltételelesség a KAP fontos eleme. Ez az elem az, amely szavatolja, hogy a kifizetések nagymértékű fenntarthatóságot ösztönözzenek és egyenlő versenyfeltételeket biztosítsanak a mezőgazdasági termelők számára a tagállamokban és az Unión belül. Az egyenlő versenyfeltételek megvalósításának a szükségességét különös tekintettel a KAP szociális, környezeti és éghajlat-politikai elemeiben, a közegészségügy területén és az állatjólét területén tartja fontosnak. Ennek érdekében (munkaügyi) ellenőrzéseket kell végezni és szükség esetén szankciókat kell alkalmazni a feltételelességi rendszer hatékonyságának biztosítása érdekében.

A rendelet vonatkozó pontja az is kiemeli, hogy ahhoz, hogy a különböző tagállamok kedvezményezettjei számára biztosítani lehessen az ilyen egyenlő versenyfeltételeket, uniós szinten be kell vezetni bizonyos általános szabályokat a feltételelesség és az ellenőrzés, továbbá a meg nem feleléssel összefüggő szankciók vonatkozásában. Ennek érdekében kiemeli a 2021/2116 rendelet preambulum 69 bekezdése, hogy a szociális feltételelességi mechanizmust és ezzel összefüggésben kiemelten a munka- és foglalkoztatási feltételeket, de leginkább ezek ellenőrzését az alkalmazandó munkaügyi normák ellenőrzéséért felelős illetékes végrehajtó hatóságok vagy szervek általi végrehajtási eljárásokra kell alapozni. Maga a rendelet is elismeri, hogy különböző nemzeti gyakorlatok működnek az egyes tagállamokban, éppen ezért a kifizető és a munkaügyi ellenőrzési hatóságok kapcsolata a meghatározó. Ugyanaz a jogszabályhely ugyanolyan fontosnak tartja a hatóságok közötti kommunikációt is. A kommunikáción túl szinte alapvető rendelkezés, hogy az ellenőrzési hatóság és a kifizető hatóság két külön szervezet.

Ezek a szervezetek a kialakított kontrollrendszer részei. Az eddig idézett rendelet 83. cikke szerint az eddig alkalmazott nemzeti kontrollrendszerek alkalmazhatóak a

jogszabályi megfelelés esetén. A társadalmi egyeztetésre küldött magyar normaszövegben ez nem lesz túlságosan bonyolult, mivel a munkaügyi felügyeleti hatóságok eddig is a megfelelő eljárási szabályok mentén ellenőrizték az agrárium munkáltatóit és korábban is függetlenül működtek a kifizető hatóságtól.

5.1.1. Szankciók alkalmazásának lehetősége a meg nem felelés esetén. A 2021/2116 EU rendelet 88. cikke rendelkezik arról, hogy a kifizető ügynökséget évente legalább egyszer értesíteni kell a meg nem felelés eseteiről, amelyben munkaügyi felügyeletet ellátó hatóság végrehajtható határozatot hozott. értesítésnek tartalmaznia kell az érintett meg nem felelés súlyosságának, mértékének, tartós vagy ismétlődő jellegének és szándékosságának az értékelését és osztályozását. A tagállamok ezen értékelés elvégzéséhez igénybe vehetik a munkaügyi szankciók bármely vonatkozó nemzeti osztályozási rendszerét. A rendelet szerint a kifizető ügynökséget csak akkor kell értesíteni, ha a meg nem felelés az érintett kedvezményezettnek közvetlenül felróható cselekmény vagy mulasztás eredménye és ha a meg nem felelés a kedvezményezett mezőgazdasági tevékenységéhez vagy a meg nem felelés az (EU) 2021/2115 rendelet 3. cikkének 2. pontjában meghatározott mezőgazdasági üzemhez vagy egyéb, a kedvezményezett irányítása alá tartozó és ugyanazon tagállam területén található területekhez kapcsolódik.

A rendelet lehetőséget biztosít arra, hogy a tagállamok ne szankcionálják a csekély mértékű jogsértéseket, amennyiben a szankció mértéke egy naptári évre vetített nem haladja meg a 100 eurót. Ez persze nem jelenti azt, hogy a jogsértés ne kerülne megállapításra, de külön szankció alkalmazása nem történik. Az érintett eljárás alá vontnak a szükséges korrekciókat teljesítenie kell a jogsértés megszüntetése érdekében. A magyar rendelettervezet 4§ (6) is ezt a szabályt vette át, mely szerint, ha a meg nem felelés miatt alkalmazandó teljes támogatáscsökkentés a tárgyévben nem haladja meg a 100 eurónak megfelelő forintösszeget, a Nemzeti Kifizető Ügynökség (továbbiakban NKÜ) a jogkövetkezmény kiszabásától eltekint. Az NKÜ a kedvezményezett erről, valamint a meg nem felelés jövőbeni elkerülése miatt szükséges intézkedésekről tájékoztatja.⁴³

A fentiekből is adódóan egy objektív felelősségi rendszer alkalmazása valósul meg, annak érdekében, hogy az agráriumban érintett vállalkozások a szociális feltételeesség szabályait teljesítsék. Kimentési lehetőséget a 2021/2116 EU rendelet összesen kettőt állapít meg. Az egyik eset a vis maior esete, a másik pedig, amikor a meg nem felelés valamelyik közigazgatási szerv utasításának tudható be. A többi esetben a felelősség mindig megállapításra kerül, amihez nem mindig társul szankció.

Ha viszont szankció alkalmazására kerül a sor ott a tagállamok részére viszonylag tág mozgásteret hagy az EU szabályozás. A 2021/2116 EU rendelet 89. cikke annyit fogalmaz meg, hogy a csökkentésekre és kizárásokra vonatkozó számítások során

⁴³ A szociális feltételeesség rendszeréről szóló rendeletjavaslat, <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/1/1a/1a6/1a642a2e60f57e7fe9194c51e61781a8511d8dc8.pdf>, (2025. 05. 30.)

figyelembe kell venni a megállapított meg nem felelés súlyosságát, mértékét, tartós vagy ismétlődő jellegét, továbbá szándékosságát. Mindezeknek összhangban kell lennie a korábban említett a 87. cikk (2) bekezdésében említett értékelésekkel. A kiszabott közigazgatási szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erővel bírónak kell lenniük. A magyar rendelettervezet egy többlépcsős sémát dolgozott ki, arra az esetre, ha több meg nem felelés is történik a tárgyévben, vagy két egymást követő évben. Ez nem zárja ki, hogy önmagában egy jogsértés is megalapozza a támogatás csökkentését. Minden esetre a magyar jogalkotó készül arra, hogy jelentős számban lesznek visszaesők, ami ha a korábban idézett statisztikákat nézzük teljesen reális elgondolás. A magyar jogszabály azonban a támogatás teljes megvonását nem helyezi kilátásba a legsúlyosabb esetben sem. Alapesetben a támogatások 8%-ka kerül levonásra, amihez a visszaesők esetében további korrekciós tényezők adódnak hozzá.

5.1.2. Mit is jelent konkrétan a szociális feltételeesség be nem tartása? A 2021/2115 EU rendelet IV. melléklete tartalmazza azokat a főként munkajogi élethelyzeteket és eseteket, amelyek be nem tartása megvalósítja a szociális feltételeesség megsértését. A rendelet a mellékletben a Átlátható és kiszámítható munkafeltételek 2019/1152 EU irányelv, a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések 89/391/EGK irányelv és a munkavállalók által használt munkaeszközökre vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelmények 2009/104/EK irányelv rendelkezéseinek a megsértését értelmezi a szociális feltételeesség megsértésének. A magyar rendelet tervezet ezeket a rendelkezéseket a saját értékelési tartományba helyezi el a 2021/2116 EU rendelet 87. cikk (2) alapján. Az értékelési rendszerben meghatározza, hogy adott vonatkozó esetben milyen szabályszegés a meg nem felelés alapja. Meghatározza a meg nem felelés mértékét is, mely lényegében azt veszi figyelembe, hogy a meg nem felelés következménye a gazdaságon belül marad, vagy a gazdaságon kívülre is kihat-e. Az európai uniós előírások alapján 19 foglalkoztatási és 82 munkavédelmi, valamint 7 egyéb előírás került súly, mérték és tartósság szerint besorolásra. Az előírások megszegése, esetén súly szerint lehetnek elhanyagolhatóak, enyhék, közepesek vagy súlyosak. A rendelettervezetnek a kézirat lezárásakor rendelkezésre álló szövegében nagyobb mértékű volt az enyhe és az elhanyagolható mértékű jogsértések száma. A tartósság tekintetében pedig rövidtávon helyrehozhatók vagy hosszútávon helyrehozhatók jogsértésekről beszél a táblázat. A rendelettervezet indoklásából nem derül ki, hogy mi alapján határozták meg az egyes szabályszegések súlyát. De annyi talán érezhető, hogy az az állami érdek került itt előtérbe, hogy minél több pénz lehívható legyen, ami a jelenlegi EU – Magyarország viszonylatban érthető.⁴⁴

5.2. A szociális megfelelés, mint a szektorális CSR szabályozás esete. A szabályok vizsgálata során egy különleges jogi felelősségi rendszer rajzolódik ki előttünk, mely jóval túl mutat a jogi kereteken és egy komplex felelősségi rendszert képez. A jelen helyzet illeszkedik az EU azon vonalába, mely a társadalmi

⁴⁴ A jelen tanulmány keretében erre részletesebben most nem térünk ki, de a jövőben kutatásainkat ebbe az irányban is megkezdjük.

felelősségvállalás erősítését célozta meg. A szociális megfelelésnek van egy erős jogi vonala, de nem elhanyagolható a gazdasági szerepe, mely az egyes tagállamok közötti esélyegyenlőséget jeleníti meg, és legalább ennyire fontos az etikai vonatkozása.⁴⁵ A szabályozás egyszerre szeretné tisztává tenni az agrárfoglalkoztatást és egy olyan win-win szituációt kialakítani, amiben a legkiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalók helyzetének javítása is az indirekt célja. A szociális megfelelés éppen ezért értelmezhető a Carol piramis tükrében is. Az üzleti élet első és legfontosabb társadalmi felelőssége gazdasági természetű. Ez helyezkedik el a piramis alján.⁴⁶ Ahogyan a társadalom is szankcionálta a gazdasági rendszert azzal, hogy lehetővé tette az üzleti vállalkozások számára, hogy részlegesen vállalják a termelő szerepet a "társadalmi szerződés" teljesítése is meghatározta az alapszabályok - a törvények és rendeletek - amely alatt az üzleti tevékenység várhatóan működik. A társadalom elvárja, hogy az üzleti vállalkozások jogi követelmények keretein belül teljesítsék gazdasági küldetésüket. A Carroll piramisból tehát jól kiolvasható, hogy önmagában jogszerű magatartás nem elegendő, de nincs igazi hiteles CSR maradéktalanul jogkövető magatartás nélkül.⁴⁷

6. Javaslatok a mezőgazdasági foglalkoztatás javítására

A kutatásunk tételesen bemutatta a mezőgazdasági foglalkoztatás körében releváns munkajogi intézményeket és jogsértési típusokat. Véleményünk szerint a jogalkotó minden lehetőséget biztosított a jogszerű működésre az agrárágazat szereplőinek. A magyar munkajog jelenlegi állapotában munkáltatóbarátnak mondható, a rugalmas foglalkoztatás munkajogi intézményei (munkaidőkeret, munkaidő-beosztás módosításának lehetőségei, rendkívüli munkaidő mértéke stb.) és az egyszerűsített foglalkoztatás minden esélyt megadott eddig is a piaci szereplők részére, hogy a működésüket jogszerű mederben tudják tartani. A kutatásunkból azonban világosan kiderül, hogy a jogsértést az esetek többségében a tudatlanság, a jogtudat hiánya vagy éppen szabályok szándékos figyelmen kívül hagyása okozza. Ezek azonban nem olyan tényezők, amelyeket jogállami keretek között tolerálni kell, ugyanis ezáltal a munkavállalói jogok és érdekek már oly mértékben sérülhetnek, amely jogalkalmazói toleranciát nem élvezhet.

A szociális feltételeesség bevezetése esetben a CSR indirekt módon való bevezetéséről beszélhetünk az agrárszektorban, de a korábbi EU-s gyakorlattól eltérően már nem soft law-ként, hanem hard law-ként kerül bevezetésre. Ami pedig külön érdekes, hogy nem válogat üzemméret alapján a szabályozás, hanem egy olyan általános szabályt vezet be, ami a mikro vállalkozásoktól kezdve a

⁴⁵ Yubing Yu - Jiawei Xu - Baofeng Huo - Justin Zuopeng Zhang - Yanhong Cao: The impact of supply chain social responsibility on sustainable performance, *Journal of Cleaner Production* Vol. (2023) 385., 1-15. o. link: doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.135666>

⁴⁶ Szegedi Krisztina - Fülöp Gyula - Bereczk Ádám: Outward Foreign Direct Investment as a Corporate Social Responsibility Challenge, in *Outward Foreign Direct Investment (FDI) in Emerging Market Economies* (Tomasz Dorożyński – Anetta Kuna-Marszałek eds.), Hershey, 2017. 17-39. o., doi: 10.4018/978-1-5225-2345-1.ch002, letöltés dátuma: 2025. augusztus 26.

⁴⁷ Kun Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*, Ad Librum, Budapest, 2009.

multinacionális cégekig mindenkinek be kell tartania. Azt jelenleg még nem tudni, hogy a szabályok mennyiben fogják javítani a foglalkoztatási szabályok betartását. Az állam próbálta úgy kialakítani a szankciórendszert, hogy az a korábban említett 70% fölötti érintettség ne eredményezze azt, hogy az agrárgazat a meg nem felelés okán már rögtön az első évben csődbe megy. Nem is lehet ilyen célja ez az EU rendeleteknek sem.

Az azonban reális cél, hogy ha ilyen magas intenzitású a támogatás az adott szektorban, akkor bizonyos szociális megfelelési és feltételeességi elvárások megfogalmazhatók legyenek. Éppen emiatt a magyar államnak nem pusztán a rendszer működtetése a feladata, hanem egy edukációs kampány indítása is, melyben megismertetik az agrárfoglalkoztatókat azzal a majd 100 pontos foglalkoztatási kritériumrendszerrel, amire tekintettel újra kell szerveznie a működését és a régi berögződéseket lecserélni. Akár egy mentor programot is elképzelhetőnek tartunk annak érdekében, hogy az edukáció hatékonyabb legyen és kiegészítse az ellenőrzési funkciókat. A „szociális” kérdésekkel való foglalkozás az egyenlőtlenségek elfogadhatatlan szintjének csökkentése révén nagyobb egyenlőség elérését célozza.⁴⁸ Erre pedig mindenképpen szükség volt az agráriumban.

Irodalomjegyzék

- Kohout Zoltán: Meredeken zuhan a mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma, <https://agraragazat.hu/hir/agrar-foglalkoztatott-munkaero-ksh-mezogazdasag/> (letöltés dátuma: 2025.04.16.).
- Popp József: Hatékonyság és foglalkoztatás a magyar mezőgazdaságban, Gondolatok Mészáros Sándor – Szabó Gábor vitáirásához, *Gazdálkodás* 58 (2024) 2., 173-184. o., <https://doi.org/10.22004/ag.econ.201403>
- Fróna Dániel – Kőműves Péter Miklós: A mezőgazdasági munkaerő sajátosságai, *Gazdálkodás* 63(2019) 5., 361–380 o., <https://doi.org/10.22004/ag.econ.296487>
- Ana Ursu – Maria Cristine Sterie – Ionut Laurentinu Petre: (2023): The Contribution of the Agricultural Labour Force in Romania to the Sector's Economic Performance, *Sustainability* 15 (2023) 24, 1-25. o., doi: <https://doi.org/10.3390/su152416700>
- Mélypataki Gábor: Neue Formen der Beschäftigung im Agrarrecht- Die vereinfachte Beschäftigung, *Journal of Agricultural and Environmental Law* 5 (2010) 9, 32-40.o
- Jakab Nóra: Közfoglalkoztatás Magyarországon, in: Szociális Jog I.: Európai és magyar foglalkoztatás támogatási, és munkaügyi-, valamint munkavédelmi igazgatási jog (szerk. Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Rácz Zoltán – Borkuti Eszter – Rácz Orsolya), Miskolc, Bíbor Kiadó, 2013, 63-66.o.
- (Szerző nélküli) A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – Javasolt fejlesztési irányok, in: A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – javasolt fejlesztési irányok - tudományos-szakmai konferencia, Belügyminisztérium, Budapest, 2015 november 25. 4.

⁴⁸ Jamee K. Moudud: *Legal and Political Foundations of Capitalism*, Routledge, London, 2025.

-
- Mélypataki Gábor: A mezőgazdasághoz kapcsoló idényjellegű és közfoglalkoztatási jogviszonyok jellemzői, *Agrár és Környezetjog* 12 (2017) 23., 86. o., <https://doi.org/10.21029/JAEL.2017.23.64>
 - Hornyák Zsófia - Jakab N - Nagy Zoltán - Olajos István: Influencing factors of the competitiveness of national agricultural law. *Journal of Agricultural and Environmental Law* 12(2017) 22, 37–56.o, <https://www.doi.org/10.21029/JAEL.2017.22.37>
 - A szociális feltételeesség rendszeréről szóló rendeletjavaslat, <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/1/1a/1a6/1a642a2e60f57e7fe9194c51e61781a8511d8dc8.pdf>, (2025. 05. 30.)
 - Yubing Yu - Jiawei Xu - Baofeng Huo - Justin Zuopeng Zhang - Yanhong Cao: The impact of supply chain social responsibility on sustainable performance, *Journal of Cleaner Production* Vol. (2023) 385., 1-15. o. link: doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.135666>
 - Szegedi Krisztina - Fülöp Gyula - Bereczk Ádám: Outward Foreign Direct Investment as a Corporate Social Responsibility Challenge, in *Outward Foreign Direct Investment (FDI) in Emerging Market Economies* (Tomasz Dorożyński – Anetta Kuna-Marszałek eds.), Hershey, 2017. 17-39. o., <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2345-1.ch002>
 - Kun Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*, Ad Librum, Budapest, 2009.
 - Jamee K. Moudud: *Legal and Political Foundations of Capitalism*, Routledge, London, 2025.
-