

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

3. számú melléklet

I.

A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése esetére alkalmazandó eljárás (a továbbiakban: eljárás)

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 56. §-a, valamint a Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) 27. pontja alapján.

A munkáltatót a jogkör gyakorlása valamennyi vele munkaviszonyban álló munkavállalóval, így a nyugdíjas és további munkaviszonyt létesítő munkavállalóval (régén másodállás és mellékfoglalkozás) szemben is megilleti. Az eljárás során alkalmazható intézkedéseket a KSZ 27. pontja határozza meg.

Az eljárás megindítását és a határozatot csak az eljárás alá vont munkavállaló munkáltatói jogkörrel felruházott vezetője rendelheti el, illetőleg hozhatja meg. A munkáltatói jogkört gyakorlók körét és tevékenységét a munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjéről szóló, mindenkor hatályos vezérigazgatói utasítás (a továbbiakban: Utasítás) határozza meg.

Az eljárás során keletkezett iratokat a személyiségi jogokra tekintettel az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, valamint az Mt. figyelembevételével kell kezelni. Az eljárás során felhasznált adatok biztonságos őrzéséről a munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik, azok illetéktelen személynek sem egészben, sem részben nem adhatók át, és ilyen személy számára nem tehetők hozzáférhetővé.

A munkavállalónak az eljárás során lehetőséget kell biztosítani arra, hogy az eljárás megindítására okot adó körülményeket (pl. vizsgálati jelentés, utaspanasz rá vonatkozó része, stb.) megismerje, továbbá az eljárás során keletkezett iratokat – az adatvédelmi szabályok betartásával – az eljárás alá vont munkavállalónak kézbesíteni kell.

II.

Az eljárás lefolytatásában résztvevők

Az eljárást a hatályos Utasításban megjelölt munkáltatói **jogkör gyakorlója**, vagy az általa megbízott vizsgálóbiztos, vagy – szükség szerint – **vizsgálóbizottság** folytatja le. A vizsgálóbiztos, vagy vizsgálóbizottság hatásköre nem terjed ki a határozat meghozatalára.

A munkáltatói jogkört gyakorló felel az eljárás megalapozottságáért, valamint annak jogszerű lefolytatásáért.

Vizsgálóbiztos illetve vizsgálóbizottság eljárása esetén az eljárás alá vont személy(ekkel) közölni kell a vizsgálóbiztos nevét és azt a tényt, hogy milyen jogcímen jár el.

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

3. számú melléklet

Az eljárás alá vont munkavállaló részére biztosítani kell a személyes meghallgatás lehetőségét. Az eljárás alá vont munkavállaló az eljárás során jogi vagy érdekvédelmi segítséget saját belátása és költsége terhére vehet igénybe. A munkavállaló az eljárás során jognyilatkozatot meghatalmazott útján az Mt. 21. §-ában meghatározottak szerint tehet.

1. Az eljárás során jogkört gyakorló joga és kötelezettsége

- a) Az Utasításban felsorolt munkáltatói jogkört gyakorlók az általuk vezetett szervezeti egységek alkalmazásában álló munkavállalók vonatkozásában jogosultak/kötelesek eljárni.
- b) Amennyiben több szervezeti egységhez és így több munkáltatói jogkör gyakorló hatáskörébe tartozó, illetve a szabálytalanságot együttesen elkövető munkavállalók esetében kell eljárni – különös tekintettel arra, hogy az eseményt együttesen lehet csak tisztázni, és annak eredményeként dönteni – a legmagasabb beosztású eljárás alá vont munkavállaló szerint illetékes munkáltatói jogkört gyakorló jogosult /köteles eljárni.
- c) Vita esetén, vagy ha a munkáltatói jogkört gyakorló személye egyértelműen nem állapítható meg, vagy az eljárás során válik ismertté, hogy más személy(ek) vizsgálat alá kerülésével a munkáltatói jogkör gyakorlás több egység vezetőjét is érinti, egy munkáltatói jogkört gyakorlót ki kell jelölni az eljárni jogosultak közül.

A kijelölésre a humánpolitikai feladatok ellátásáért felelős igazgató, érintettsége esetén pedig a vezérigazgató jogosult.

A kijelölés kérdésében hozott intézkedést a határozat elleni jogorvoslatban lehet támadni.

- d) A munkáltatói jogkört gyakorló akadályoztatása esetén (hosszabb szabadság, betegség stb.) a jelen fejezetben meghatározott feladatait a mindenkor hatályos vezérigazgatói utasítás szerinti személy látja el.

2. Nem gyakorolhatja a munkáltatói jogkört, vagy a nem lehet vizsgálóbiztos az, aki

- a) a mulasztást az eljárás alá vont munkavállalóval együtt követte el,
- b) aki az eljárás alá vont munkavállaló hozzátartozója^{1*},
- c) akitől az ügy tárgyilagossága elbírálása nem várható el.

Kizárási okot a jogkört gyakorló köteles észlelni és a saját (felettes) jogkört gyakorlójának jelezni.

Kizárási okra az eljárás alá vont munkavállaló írásban hivatkozhat, a kizárási okot adó körülmény feltárásával.

* Mt. 294. § (1) bek. b) pont szerint hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

3. számú melléklet

A felettes munkáltatói jogkört gyakorló kizárásra hivatkozás esetén köteles megvizsgálni a körülményeket és amennyiben a jogkört gyakorlójának kizárása indokolt, úgy 3 munkanapon belül gondoskodnia kell írásbeli megbízással másik jogkört gyakorló kijelöléséről. Ha a feltárt körülmények nem alapozzák meg a jogkört gyakorló kizárását, úgy kötelezni kell az eljárás lefolytatására és a határozat meghozatalára.

A kizárás kérdésében hozott intézkedést a határozat elleni jogorvoslatban lehet támadni.

III. Határidők

A munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

IV. Az eljárás megindítása és lefolytatása

A vétkes kötelezettségszegés tudomásra jutását követően, a vétkességre vonatkozó alapos gyanú esetén meg kell indítani az eljárást. Nincs mód az eljárás megindítására, ha

- a) időközben a munkavállaló meghalt, vagy munkaviszonya a Társaságnál megszűnt,
- b) nincs elegendő adat az alapos gyanú megállapítására,
- c) az elévülés bekövetkezett.

Ha a cselekmény egyidejűleg bűncselekményt (vagy szabálysértést) is megvalósít és a büntető- vagy közigazgatási eljárás megindult, annak jogerős befejezéséig a határozat meghozatalát fel kell függeszteni, melyről a munkavállalót írásban értesíteni kell.

A vizsgálat lefolytatása során

- a vizsgálat alá vont munkavállaló terhére és javára szolgáló körülményeket fel kell deríteni,
- a bizonyítási teher a munkáltatót terheli,
- a vizsgálat során tanúkat lehet meghallgatni és bizonyítékokat (akár más szervezeti egységtől is) be lehet szerezni,
- a vizsgálat alá vont munkavállaló számára a munkáltatói jogkört gyakorlónak a személyes meghallgatás lehetőségét biztosítani kell a határozat meghozatala előtt. A munkavállaló írásban nyilatkozhat, ha a személyes meghallgatás lehetőségével nem kíván élni. A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni, amit az eljárás alá vonttal alá kell írni. Ha az aláírást a munkavállaló megtagadja, úgy ezt a tényt rögzíteni kell a jegyzőkönyvben. Ha a jegyzőkönyv nem, vagy nem úgy tartalmazza az elmondottakat, ahogy azok elhangzottak, úgy a munkavállaló erre vonatkozó észrevételét közölheti és a jegyzőkönyv pontosítását kérheti, a munkavállaló kérésére nyilatkozatát szó szerint kell rögzíteni,
- a felvett jegyzőkönyv másolati példányát a meghallgatottnak (eljárás alá vont, eljárás során esetlegesen meghallgatott tanú) át kell adni.

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

3. számú melléklet

Ha a munkavállaló a személyes meghallgatáson a szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg, védekezését más módon sem terjesztette elő, úgy a rendelkezésre álló adatok alapján kell elbírálni az ügyet.

Ha a munkavállaló személyesen nem tud megjelenni, de védekezését írásban előterjeszti, úgy ezt az ügy elbírálásakor figyelembe kell venni.

V.

A határozat

Meg kell szüntetni az eljárást indokolással ellátott **megszüntető** határozattal, ha:

- az eljárás alá vont munkavállaló meghalt vagy a munkaviszonya megszűnt,
- megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont munkavállaló nem követte el a terhére rótt vétkes kötelezettségszegést,
- nem bizonyítható, hogy az eljárás alá vont követte el a cselekményt,
- a vétkes kötelezettségszegés az eljárás elrendelése időpontjában már elévült (szubjektív-, objektív határidő),
- a munkavállaló terhére rótt vétkes kötelezettségszegés olyan csekély súlyú, hogy fegyelmi határozat meghozatalát a munkáltató szükségtelennek tartja.

Amennyiben a vétkes kötelezettségszegést a munkáltató bizonyítottan tekinti, és nem állnak fenn az eljárás megszüntetésének esetei, akkor a KSZ 27. pontjában meghatározott fegyelmi határozat meghozatalával és annak az eljárás alá vont munkavállalóval való közlésével zárja le a fegyelmi eljárást:

Rendelkező rész tartalmazza:

- A munkáltatónak és a szervezeti egységének a megnevezése
- az egységnél (szakterületnél) intézkedés nyilvántartott sorszámát,
- az eljárás alá vont munkavállaló személyi adatait, úgymint:
 - nevét (születési nevét),
 - anyja nevét,
 - születési helyét, idejét,
 - a munkavállaló munkaköre,
 - pontos munkavégzési helyét,
- a felelősségre vonás alapjául szolgáló cselekmény rövid leírását (akkor is, ha az ügy kivizsgálása során jegyzőkönyv készült),
- a kiszabott intézkedést,
- jogorvoslati lehetőségről szóló kioktatást.
- A Munkavállaló a mindenkor hatályos vezérigazgatói utasítás szerint a területileg illetékes Munkaügyi Bizottsághoz fordulhat, melynek a keresetlevél benyújtására halasztó hatálya nincs.

Indokolás tartalmazza:

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

3. számú melléklet

- a tényállást, a kötelezettség szegést megvalósító magatartás (cselekmény/mulasztás) részletes leírását, a vétkesség szándékos vagy gondatlan alakzatának megjelölését,
- a munkavállaló védekezését, az elfogadott, illetve elfogadni nem tudott állításokat és bizonyításokat,
- a döntés részletes indokolását,
- a munkavállaló terhére és javára figyelembe vett körülményeket, ha voltak ilyenek,
- minden olyan adatot és bizonyítékot, amely az intézkedést, döntést illetve az elbírálást megalapozta.
- A határozat Mt. elévülési szabályai szerint figyelembe vehetőségének időtartamát.

Aláírás

A fegyelmi határozat munkáltató részéről történő aláírása akként történik, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló a kézzel vagy géppel előírt, előnyomott vagy nyomtatott neve és beosztása fölé a nevét aláírja, és azt a szervezeti egységnek rendszeresített társasági bélyegző lenyomattal hitelesíti.

A határozatot **4 példányban** kell elkészíteni.

A határozatot kapják: egy példányt az eljárás alá vont munkavállaló, kettő példányt a szolgálati hely.

A határozat eredeti példányát annak meghozatalától számított 3 napon belül, de legkésőbb a hátrányos jogkövetkezmény alapjául szolgáló okról való munkáltatói jogkörgyakorlási tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül közölni (személyes átadás, belső posta, postai kézbesítés) kell.

Személyes kézbesítés esetén az átvételt a munkavállalóval a határozaton aláírásával és a dátum rávezetésével igazoltatni kell.

Belső vagy postai úton történő kézbesítés esetén:

- BKV Zrt. területén belüli kézbesítésnél belső átvételi bizonylat aláíratásával,
- a munkavállaló által a munkáltatónak írásban bejelentett lakóhelyére (amennyiben a munkavállaló tartózkodási helyet is megadott, akkor kizárólag tartózkodási helyére) történő kézbesítése esetén postai tértivevényes feladással kell postázni (tértivevényes ajánlott).

A határozat az Mt. 24. §-ában foglaltak esetekben minősül közöltnek.

Ha a személyesen jelenlévő kötelezett munkavállaló a határozat átvételét, vagy az átvétel igazolását megtagadja, akkor a határozat valamennyi példányán fel kell tüntetni, hogy a munkáltató a határozat közlését megkísérelte, de a munkavállaló az átvételt, vagy az átvétel aláírásával történő igazolását megtagadta, és dátummal kell ellátni. Ez esetben e tény a határozaton két tanú aláírásával kell igazoltatni.

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

3. számú melléklet

A jogerős határozat alapján a munkavállalót a határozat alapjául szolgáló kötelezettségzegés miatt további anyagi joghátrány nem érheti (kivéve: fizetési felszólítás).

VI.
Jogorvoslati eljárások

Az Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkavállaló a határozat közlésétől számított 30 napon belül az eljárás lefolytatására illetékes Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat keresettel.

A Munkavállaló a mindenkor hatályos vezérigazgatói utasítás szerint a területileg illetékes Munkaügyi Bizottsághoz fordulhat.

VII.
Az intézkedés végrehajtása

A határozat azon a napon válik **végrehajthatóvá**, amelyen:

- a) a keresetindításra nyitva álló határidő utolsó napját követő napon, ha a keresetindítási határidő eredménytelenül telt el,
- b) a bírósági határozat jogerőssé válik.

A jogorvoslat hiányában jogerőssé (végrehajthatóvá) vált határozat végrehajtásáról a munkáltatói jogkört gyakorló köteles gondoskodni.

A munkavállaló terhére hozott és végrehajthatóvá vált határozatok a munkaügyi elévülési időn belül (3 év) vehetők figyelembe, a határidő elteltével az iratkezelési szabályok szerint kell eljárni.