

I.

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

A munkáltatót a jogkör gyakorlása valamennyi vele munkaviszonyban álló munkavállalóval, így a nyugdíjas és második munkaviszonyt létesítő munkavállalóval (régén másodállás és mellékfoglalkozás) szemben is megilleti. Az eljárás során alkalmazható intézkedéseket a Kollektív Szerződés 14. pontja határozza meg.

Az eljárás megindítását és a határozatot csak az eljárás alá vont munkavállaló munkáltatói jogkörrel felruházott vezetője rendelheti el, illetőleg hozhatja meg.

Az eljárás során keletkezett iratokat a személyiségi jogokra tekintettel a mindenkor hatályos adatvédelmi törvény (a mai napon az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény) figyelembevételével kell kezelni. Ahhoz illetéktelen személy hozzájutását meg kell akadályozni.

Az eljárás végrehajtása során csak a szükséges és elégséges adatok kerülhetnek nyilvántartásba vételre.

A munkavállalónak az eljárás során keletkezett iratokat – az adatvédelmi szabályok betartásával – betekintés céljából rendelkezésre kell bocsátani és kérésére azokról másolatot kell kiadni.

II.

Az eljárás lefolytatásában résztvevők

Az eljárást a társaság Munkaügyi Szabályzatában megjelölt munkáltatói jogkör gyakorlója, vagy az általa megbízott vizsgálóbiztos, vagy – szükség szerint – vizsgálóbizottság folytatja le. A vizsgálóbiztos, illetve a vizsgálóbizottság tagjai részére a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles megbízó levelet kiadni.

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.

.....
Mészáros László



A. Aul

.....
1

A. Aul

Az eljárás alá vont munkavállaló az eljárásban személyesen eljárhat, ha jelen eljárási szabályzat eltérően nem rendelkezik. Az eljárás alá vont munkavállaló az eljárás során jogi vagy érdekvédelmi segítséget saját belátása és költsége terhére vehet igénybe.

A jelentős anyagi kárt okozó kötelezettségszegéshez kapcsolódó eljárás esetén – a munkáltatói jogkör gyakorló mérlegelése alapján – a vizsgáló bizottságba, a jogi igazgatóság által kijelölt személyt is kell delegálni.

III.

Az eljárás során jogkör gyakorló joga és kötelezettsége

- a) A Munkaügyi Szabályzatában meghatározott jogkör gyakorlók az ott feltüntetett egységek alkalmazásában álló munkavállalók vonatkozásában jogosultak/kötelesek eljárni.
- b) Amennyiben több egységhez és így több jogkör gyakorló hatáskörébe tartozó, illetve 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 jogkör gyakorló jogosult /köteles eljárni.
- c) Vita esetén, vagy ha a jogkör gyakorló személye egyértelműen nem állapítható meg, vagy időközben válik ismertté, hogy más személy(ek) vizsgálat alá kerülésével a jogkör gyakorlása több egység vezetőjét is érinti, egy jogkör gyakorlót ki kell jelölni az eljárni jogosultak közül.

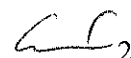
A kijelölésre a vezérigazgató vagy a humán erőforrás vezető jogosult.

- d) A jogkör gyakorló akadályoztatása esetén (hosszabb szabadság, vagy betegség stb.) megbízott helyettes, vagy a munkáltatói jogkör gyakorló által kijelölt szakterületi vezető jogosult a jogkör gyakorló helyett eljárni, kivéve, ha a jogkör gyakorló felettese a jogkör átmenetileg írásban – és az érdekeltek egyidejű értesítése mellett – magához vonja.
- e) A munkáltatói jogkör gyakorló köteles az eljárás alá vont munkavállalót a vizsgálat megindításáról írásban értesíteni.

2. Nem gyakorolhatja a jogkör az, aki

- a) a mulasztást az eljárás alá vont munkavállalóval együtt követte el,
- b) aki az eljárás alá vont munkavállaló közeli hozzátartozója,
- c) akitől az ügy tárgyilagosa elbírálása nem várható el.

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


H. H. H.

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

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

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

IV.

Határidők

Az eljárást a munkáltató tudomására jutástól számított 15 napon belül lehet lefolytatni, a határozatot meghozni és azt a munkavállalóval közölni.

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni akkor, ha a vétkes kötelezettség szegés elkövetése óta már egy év eltelt (elévülés).

V.

Az eljárás megindítása és lefolytatása

A vétkes kötelezettség-szegés tudomásra jutását követően, a vétkességre vonatkozó alapos gyanú esetén azonnal 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, az az eljárás lefolytatásának nem akadály, a büntető- vagy közigazgatási eljárás eredménye a munkáltatót nem köti.

Munkáltató ilyen esetben akkor jogosult a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, amennyiben a vétkes kötelezettség-szegés minden kétséget kizáróan megállapítható.

Amennyiben munkavállaló vétkes kötelezettség-szegése nem állapítható meg minden kétséget kizáróan, munkáltató jogosult az eljárást felfüggeszteni, amely esetben a tudomásszerzés időpontja a bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetése miatt indult hatósági eljárás jogerős lezárása.

Handwritten signature and initials:
3
K
d. Ael

2. 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 tanukat meg lehet hallgatni és bizonyítékokat más egységtől be lehet/kell szerezni,
- a vizsgálat alá vont munkavállalót a jogkört gyakorlónak személyesen is meg kell hallgatni a határozat meghozatala előtt. 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 jkv. pontosítását kérheti, a munkavállaló kérésére nyilatkozatát szó szerint kell rögzíteni,
- a felvett jegyzőkönyv másolati példányát a meghallgatottnak, s amennyiben tanú meghallgatása is szükségessé válik, a tanúnak is át kell adni,
- a vizsgálat lezárásakor ezt a tényt és a megállapításokat a munkavállalóval közölni kell.

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.

VI.

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 kötelezettség szegés az eljárás elrendelése időpontjában már elévült (egy éven túli)
- a munkavállaló terhére rótt vétkes kötelezettségszegés olyan csekély súlyú, hogy fegyelmi határozat meghozatalát a munkáltató szükségtelennek tartja.

Befejeződik az eljárás, ha a tényállás tisztázást nyert.

AL 4
K

A. Ad

Rendelkező rész tartalmazza:

- az eljárás alá vont munkavállaló adatait
- a felelősségre vonás alapjául szolgáló cselekmény rövid leírását (akkor is, ha az ügy kivizsgálása során jegyzőkönyv készült),
- a kiszabott intézkedést,
- jogorvoslati lehetőséget.

Indoklás tartalmazza:

- a tényállást, a vétkes kötelezettség szegés cselekmény részletes leírását,
- a munkavállaló védekezését, az elfogadott, illetve elfogadni nem tudott állításokat és bizonyításokat,
- a döntés indokolását,
- a munkavállaló terhére és javára figyelembe vett körülményeket,
- minden olyan adatot és bizonyítékot, amely az intézkedést, döntést illetve az elbírálást megalapozta,
- azt az időpontot, ameddig a terhére rótt intézkedés számba vehető, mint előzmény.

A határozatot 4 példányban kell elkészíteni.

A határozatot kapják: egy példányt az eljárás alá vont munkavállaló, kettő példányt a szolgálati hely, amennyiben a kötelezett olyan személy, aki a személyügyi nyilvántartásban szerepel, úgy a határozat egy példányát a humán erőforrás vezető részére is meg kell küldeni.

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

Postai úton történő kézbesítés esetén:

- belső átvételi bizonylat aláíratásával,
- lakáscímre, vagy tartózkodási helyre történő kézbesítése esetén postai tértivevényes feladással kell postázni.

Ha a személyesen jelenlévő kötelezett munkavállaló a határozatot átvette, de az átvétel igazolását megtagadta, a határozatot nála kell hagyni és a másolati példányon fel kell tüntetni az átadás tényét, azt, hogy a munkavállaló az aláírást megtagadta és dátummal kell ellátni. Ez esetben két érdektelen tanúval célszerű e tényt igazoltatni. Ugyanez az eljárás követendő, ha a munkavállaló az átvételt tagadja meg, de annak tartalmát ismeri.

A jogerős határozat alapján a munkavállalót a határozat alapjául szolgáló kötelezettségszegés miatt további anyagi, munkajogi joghátrány nem érheti (kártérítési határozatot kivéve).

2015
H
dr. A. M.

VII.

Az írásbeli figyelmeztetésre vonatkozó eltérő rendelkezések

A munkáltatói jogkör gyakorlója a jelen fejezet szabályai szerinti eltérésekkel jogosult illetve köteles a munkavállalót írásbeli figyelmeztetésben részesíteni, amennyiben a munkaviszonyra vonatkozó kötelezettség megszegésének egyéb jogkövetkezményének alkalmazása nem indokolt.

Írásbeli figyelmeztetés kiadására kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

Az eljárás a munkavállaló részvétele nélkül is lefolytatható, arról a munkavállaló értesítését személyesen, telefonon vagy elektronikus úton haladéktalanul meg kell kísérelni.

A munkavállaló az elkövetett kötelezettségszegéssel kapcsolatos álláspontját írásban jogosult előadni az értesítést követő 3 napon belül. A munkavállaló állításaira és a munkáltató ezzel kapcsolatos álláspontjára az írásbeli felszólításban röviden utalni kell.

Amennyiben az eljárás a munkavállaló részvétele nélkül lezárul, a munkavállaló a hatályos munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint munkaügyi jogvita kezdeményezésére jogosult.

A vétkes kötelezettségszegést megállapító határozat indoklása kizárólag az alábbiakat tartalmazza:

- a tényállást, a vétkes kötelezettségszegés cselekmény leírását
- a döntés indokolását,
- a munkavállaló terhére és javára figyelembe vett körülményeket,

VIII.

Jogorvoslati eljárások

A munkáltatói intézkedések ellen, így különösen a határozattal szemben munkaügyi jogvita kezdeményezhető. A jogorvoslati eljárás kezdeményezésnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

Amennyiben a békéltetés nem vezet eredményre, a határozat átvételétől számított 30 napon belül még rendelkezésre álló időben sérelmet szenvedett kötelezett a munkaügyi bírósághoz fordulhat keresettel.

Amennyiben a munkavállaló a munkaügyi bírósághoz fordult, az ügyben keletkezett összes iratot kéresemre haladéktalanul el kell juttatni a Társaság jogi igazgatóságához a Társaság perképviselőjének ellátása érdekében.

616
K

at. Antal

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) mint a rendkívüli felmondást megalapozó előzmények (1 év) figyelembe veendőek (vehetőek).

IX.

Intézkedési kötelezettség

A munkáltatói jogkört gyakorló a végrehajthatóvá vált határozatot köteles az eljárás a humán erőforrás vezető részére megküldeni, aki gondoskodik a munkavállaló személyi anyagában az elévülési időn belül történő megőrzéséről és annak elteltével a nyilvántartásból történő törlésről.

CS
R
d. A. u.

