



51.14. Részmunkaidőben foglalkoztatottakat a juttatások teljes körűen, de a foglalkoztatás idő arányában illetik meg.

51.15. A komplex külügyi humánbiztosítási szerződést az egészség-, élet-, és baleset-, utas-, valamint munkaadói felelősségbiztosítási szolgáltatásokra a K SZ hatálya alá tartozó munkavállalókra is megköti a Külügyminisztérium.

## **V. RÉSZ**

### **A kártérítés és a leltárfelelősség szabályai**

#### **I. Fejezet**

##### **Általános szabályok**

#### **52 . Általános szabályok**

52.1. Az Mt. 166.§ (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

52.2. Az Mt. 174.§ (1) bekezdése alapján a Munkáltató a munkavállalójának a munkaviszonyával összefüggésben okozott károkért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felelősséggel tartozik.

52.3. A Munkáltató vagyonának megőrzése és hasznosítása érdekében a KÜM, mint Munkáltató által a munkavállalóinak, továbbá a munkavállalóknak a KÜM, mint Munkáltató vagyonában okozott károk, valamint leltárhiányok miatt keletkezett károk megtérítése érdekében az alábbi szabályokat kell alkalmazni.

#### **II. Fejezet**

#### **53. A Munkáltató kártérítési felelőssége**

53.1. A Munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.



53.2. Mentesül a Munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

53.3. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.

53.4. A munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.

53.5. A Munkáltató a munkavállalója balesetével és megbetegedésével kapcsolatban előállott kárért (egészségkárosodásért) akkor felel, ha az a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett.

53.6. Ha a kárt a Munkáltató működési körébe eső ok idézte elő, a felelőssége akkor is fennáll, ha az ok nem volt elhárítható.

A kárt előidéző ok akkor minősül a Munkáltató működési körén kívül esőnek, ha az független a Munkáltató tevékenységétől, vagyis az előidéző ok és a Munkáltató tevékenysége között nincs okozati összefüggés.

Azt, hogy a kárt előidéző ok az adott esetben a Munkáltató működési körén kívül esik-e, a Munkáltató működése és objektív ismérvek alapján kell vizsgálni.

A működési körön kívül eső ok fennállása esetén is felel a Munkáltató, ha a kár oka a Munkáltató részéről objektíve elhárítható volt.

53.7. A munkavállaló magatartása akkor vezet a Munkáltatónak az Mt. 174. §-ának (1) bekezdésén alapuló felelőssége alóli mentesülésre, ha a kárt - függetlenül attól, hogy a károkozás vétkes volt-e vagy sem - kizárólag a munkavállaló maga okozta, vagy az a Munkáltató részéről elháríthatatlan volt.

Ha a kár bekövetkezése nem kizárólag a munkavállaló magatartására vezethető vissza, hanem abban olyan ok is közrehatott, amely a Munkáltató működési körébe esik, vagy bár azon kívül esik, de a Munkáltató részéről objektíve elhárítható volt, a Munkáltató a felelősség alól nem mentesülhet. Ez esetben a kármegosztás alapjául csak a munkavállaló vétkes magatartása szolgálhat.

53.8. A Munkáltató az Mt. 174.§ szerinti felelősséggel tartozik a munkavállalónak a munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett kárért.

A Munkáltató a Szervezeti és Működési Szabályzatában rendezi a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevétel bejelentését.

53.9. Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.

53.10. A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál - mind a pénzben, mind a természetben megállapított - elmaradt munkabért, és azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

53.11. A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet kell megtéríteni.

Az elmaradt jövedelem megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre számolni lehetett.

53.12. Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el. Nem kell megtéríteni azon szolgáltatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

53.13. Az elmaradt munkabér összegének megállapításakor a munkajogi átlagkereset számítására vonatkozó szabályok (Mt. 152. §) alapján kell eljárni. Ha az átlagkereset számításánál irányadó időszakon belül általános béremelés volt, a teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalónál az átlagkeresetet - ha ez a munkavállalóra kedvezőbb - csak a bérrendezés időpontjától kell számítani.

53.14. A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Ha a dologban okozott kár az érték csökkenése nélkül kijavítható, kárként a javítási költséget kell figyelembe venni.

53.15. A Munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló közeli hozzátartozójának [Mt. 139. § (2) bekezdés] a károkozással összefüggésben felmerült kárait, indokolt költségeit is.



Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, eltartott hozzátartozója a fentiekben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének - a tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve - a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

53.16. Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani.

Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetőleg tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.

Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

53.17. A Munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére.

A Munkáltató a kárigény bejelentésére 15 napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

53.18. Járadékigény 6 hónapnál régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetőleg a Munkáltató az 54.17. pontban meghatározott kötelezettségét elmulasztotta.

Három évnél régebbi időre visszamenőleg járadékigény nem érvényesíthető.

#### **54. A munkavállaló vétkesség nélküli felelőssége**

54.1. A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel (megőrzési felelősség).

54.2. Mentésül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a Munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

54.3. A munkavállalót az 54.1. pont szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át.

A munkavállalónak a jegyzék vagy elismervény átvételét az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása nem pótolja.

Meghatározott dolognak több munkavállaló részére történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi felelősnek alá kell írnia, a munkavállalók azonban egymást is megbízhatják, hogy az átvételt aláírásával a nevükben is igazolja.

Ha a munkavállaló az átadás-átvétel időpontjában a dolgot kifogás nélkül vette át, és utóbb arra hivatkozik, hogy az átvett dolog mennyisége és közölt minősége eltéréseket mutat, vagy a dolog nem azonos az átvételi jegyzéken vagy elismervényen feltüntetett dologgal, mindezek hitelt érdemlő bizonyítása őt terheli.

54.4. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt az 55.3. pontban foglaltak nélkül is terheli a felelősség, az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

54.5. A visszaszolgáltatási, vagy elszámolási kötelezettséget, az állandó őrizetben tartást, kizárólagos használatot, kezelést és jegyzék vagy elismervény átvételét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a Munkáltató bizonyítja.

Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli.

54.6. Az anyagbeszerzőt a részére átadott és általa kezelt pénz tekintetében teljes anyagi felelősség terheli.

### **III. Fejezet**

#### **A vétkességen alapuló felelősség**

##### **55. A munkavállaló kártérítési felelőssége**

55.1. A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért az e szabályzat szerint meghatározott eljárást követően megállapított kártérítést köteles fizetni.

55.2. A vétkes magatartás lehet: gondatlan és szándékos.



### 55.3. A munkaviszonyból eredő kötelezettségek különösen:

a) A munkavállaló köteles kijelölt időben, a kijelölt helyen munkára képes állapotban a munkahelyen megjelenni, és ott a munkaköri leírásában, a vonatkozó jogszabályokban és egyéb szabályokban, szakmai előírásokban rögzített feladatokat végrehajtani.

b) Köteles a munkavégzés során valamennyi munkatársával együttműködni, a munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő.

c) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzemi üzleti, a szolgálati és az államtitkot megtartani, valamint a Munkáltatóra, illetve tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna.

55.4.1. A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a Munkáltatónak kell bizonyítania.

55.4.2. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének 50 százalékát nem haladhatja meg.

55.4.3. A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi átlagkeresetig határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

55.4.4. Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

## IV. Fejezet

### A leltárhiányért való felelősség szabályai

#### 56. A leltárhiányra vonatkozó általános szabályok

56.1. A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.

56.2. A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik.

56.3. A leltárhiányért fennálló anyagi felelősség a Munkáltató gazdálkodási körébe tartozó anyagok, eszközök, készletek raktári kezelésére terjed ki.

Leltárhiányért az anyagi felelősség kizárólag a raktárost terheli.

56.4. Amennyiben a hiány a forgalmi veszteség meghatározott mértékét nem éri el, vagy a hiány oka ismert leltárfelelősség nem érvényesíthető.

A hiány okának ismertté válását a munkavállalónak kell bizonyítania.

Az ismert okból keletkezett hiány összegét a teljes hiány összegéből le kell vonni, és csak a különbözetre lehet a leltárhiányért fennálló felelősségi szabályokat alkalmazni.

56.5. Nem felel a munkavállaló a hiányért, ha azt elháríthatatlan külső ok idézte elő.

56.6. Leltárhiányért való felelősséget érvényesíteni csak akkor lehet, ha:

a) A munkavállalóval a munkakör elfoglalásakor (megváltozásakor) az anyagi felelősség formájáról, mértékéről írásban megállapodást kötöttek és ebben meghatározták a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik,

b) A munkavállaló az anyagokat, árukat (raktári készlet) értékesítésre, forgalmazásra, kezelésre szabályosan (teljes leltár, mennyiségi, minőségi átadás-átvételi jegyzék alapján) átvette,

c) A leltárhiány megállapítása a Leltározási és Leltárkészítési Szabályzat szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történt,

d) A munkavállaló a két egymást követő leltározás között eltelt időszaknak (leltár időszak) legalább a felében az adott munkakört ténylegesen munkavégzési kötelezettséggel ellátta.



56.7. A leltári készlet átadásának, átvételének módját, a leltárhiány meghatározásának szabályait, a leltárfelvétel befejezésének fogalmi meghatározását a Munkáltató Leltározási és Leltárkészítési Szabályzata tartalmazza.

56.8. A munkavállalót a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően a Leltározási és Leltárkészítési Szabályzatban, valamint a KSZ-ben meghatározott feltételekről és szabályokról tájékoztatni kell.

56.9. A raktárosi munkakör átadás-átvételét teljes körű leltárral kell kiegészíteni.

56.10. Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén a képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni.

Ha a munkavállaló a képviselőtől nem gondoskodik, akkor a Munkáltató a kezelésben jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki számára.

56.11. A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét akkor is ismertetni kell, ha a leltározásnál nem volt jelen. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet, és észrevételeit meg kell hallgatni.

## **57. A leltárfelelősségi megállapodás**

### **57.1. Az egyéni leltárfelelősségi megállapodás**

57.1.1. Leltárhiányért való felelősség csak felelősségi megállapodást kötő munkavállalóval szemben érvényesíthető.

Leltárfelelősségi megállapodást egyoldalúan módosítani nem lehet.

57.1.2. Amennyiben a raktárosi munkakörbe lépő munkavállaló a megállapodást nem írja alá, vele szemben leltárhiányért való felelősség nem érvényesíthető, ilyen esetben nem kerülhet sor a leltárfelelősségi szabályok alkalmazására, hanem az Mt. általános kártérítési szabályait kell alkalmazni.

57.1.3. Ha a leltári készletet leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállaló foglalkoztatásához a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetesen írásban hozzájáruljon.





## 57.2. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás

57.2.1. Ha a leltári készletet több munkavállaló is kezeli, csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető.

Ebben meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállalók felelősséggel tartoznak.

A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelőség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelőséget megállapítani nem lehet.

57.2.2. Ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelőség megosztását nem rendezi, a munkavállalók átlagkeresetük arányában felelnek.

57.3. A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.

## V. Fejezet

### A leltárfelelősség és a kártérítés mértéke

#### 58. A leltárfelelősség mértéke

58.1. A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló a leltárhiány teljes összegéért felel.

58.2. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb 6 havi átlagkeresete mértékéig felel.

58.3. Csoportos leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállalók legfeljebb átlagkeresetük 6 havi együttes összegéig felelnek.

58.4. A leltárfelelősségi megállapodásban az 59.2. pontban foglalt esetben legfeljebb 50%-os mértékben a munkavállaló javára kedvezőbben is el lehet térni.

#### 59. A kártérítés mértéke

59.1 A kártérítés mértéke a leltárhiány mértékét nem haladhatja meg.



59.2 A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni:

- a) azokat a körülményeket, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak,
- b) az anyagok tárgyi adottságait,
- c) a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését,
- d) a munkavállaló esetleges távollétének időtartamát.

59.3. Amennyiben alapos gyanú van arra, hogy a leltárhiányt bűncselekmény okozta, büntető feljelentést kell tenni.

## **VI. Fejezet**

### **A kár összegének meghatározása**

#### **60. A kár összegének meghatározása**

##### **60.1. A kár összegének meghatározásánál**

a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást - ideértve az üzemviteli költségeket is - és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét,

b) ha a dolog megsemmisült, vagy használhatatlanná vált, illetve nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat

kell - az avulásra is tekintettel - figyelembe venni.

60.2. Nem kell a munkavállalónak megtérítenie a kár azon részét, amely a Munkáltató közrehatása következtében állott elő.



## VII. fejezet A kártérítési eljárás

### 61. A kártérítés kiszabása

61.1. A Munkáltató vagyonában keletkezett károkkal összefüggésben valamennyi fontos körülményt írásban rögzíteni kell.

61.2. Eljárás a vétkességen alapuló károkozás esetén

61.2.1. Amennyiben a kár valamilyen elszámolási kötelezettséggel átvett eszközben, gépben, berendezésben történt, a károkozó, illetve az elszámolásra kötelezett meghallgatását jegyzőkönyvben kell rögzíteni.

61.2.2. A jegyzőkönyv kötelező tartalmi elemei:

- a) a Munkáltató megnevezése, címe.
- b) a meghallgatott neve, személyi adatai.
- c) a jegyzőkönyv készítésének pontos helye.
- d) a jelenlévők neve, beosztása.
- e) a jegyzőkönyv megnyitásának időpontja.
- f) a meghallgatott által előadottak.
- g) kérdések és az azokra adott válaszok.
- h) a jegyzőkönyv kelte.
- i) a jegyzőkönyv zárásának időpontja.
- j) aláírások.

61.2.3. A jegyzőkönyv felvételével egyidejűleg gondoskodni kell a jegyzék, vagy egyéb, az átvételt igazoló dokumentum beszerzésére.

61.3. A kártérítés megállapításánál figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkabért milyen levonások terhelik, a kártérítés kifizetése a munkavállalóra nézve aránytalan és súlyos sérelemmel nem járhat.

61.4. A kártérítés mértékét rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények között a Munkáltató korlátlanul enyhítheti.

61.5. Amennyiben a kártérítés megfizetése részletekben történik 1.000,-Ft-nál kisebb részlet nem állapítható meg.

### 62. Eljárás leltárhiány esetén



62.1. A leltározás kiértékelését követően megállapított tényleges leltárhiányról a leltárhiányért felelős munkavállalóval írásban közölni kell a leltár eredményét.

62.2. A közléstől számított 60 napon belül le kell folytatni az eljárást, és határozatot kell hozni a kár rendezésére.

62.3. A káreljárást megelőzően tisztázni kell, hogy a leltárhiányért való felelősség szabályai adottak-e. Amennyiben a leltárhiány miatt a felelősség nem állapítható meg, vizsgálni kell, hogy a vétkességen alapuló károkozás feltételei fennállnak-e.

Amennyiben a leltárhiányért való felelősséget érvényesíteni nem lehet, de a vétkességen alapuló kártérítés feltételei fennállnak, akkor a vétkességi felelősségi szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni.

Egyidejűleg kétféle eljárást nem lehet lefolytatni.

Az eljárás lefolytatásában vizsgálóbiztos jár el, a munkavállaló meghallgatása során jogi képviselője is jelen lehet.

### **63. Az okozott kár mértéke**

63.1. Amennyiben a károkozó hajlandó a kárt megtéríteni, részére csekket kell kellő számban biztosítani, amelyen a fizetési kötelezettségét teljesítheti.

63.2. A bírósági eljárás megindítása előtt meg kell kísérelni az egyezségkötést. Amennyiben egyezség nem születik, a Munkáltató intézkedik a bírósági eljárás megindítására.

### **64. A határozat**

64.1. A munkáltatói döntést határozatba kell foglalni.

64.2. A határozat kötelező tartalmi és formai elemei:

a) A fejrészben:

- A Munkáltató megnevezése és pontos címe,
- A határozat megnevezése.

b) A rendelkező részben:

- A károkozó személyi adatait, a döntést a kártérítés mértékéről, az esetleges részletfizetés lehetőségéről,



- A döntés alapjául szolgáló jogszabály megjelölését,
- Rendelkezést a felmerült költségek viseléséről,
- A jogorvoslati eljárásra vonatkozó tájékoztatást.

c) Az indokolási részben:

- A történeti tényállást, milyen magatartás vezetett a kár bekövetkezéséhez, mi és mekkora a kár,
- A bizonyítékokat, a dokumentumok megjelölésével,
- Utalni kell a magatartás és a kár közötti kapcsolatra, okozati összefüggésre,
- Amennyiben figyelembe kívánnak venni enyhítő és súlyosító körülményeket, azokat is rögzíteni kell.

d) Zárórész:

A határozat keltének helyét és időpontját, valamint a Munkáltató aláírását és bélyegző lenyomatát.

64.3. Enyhítő körülmények lehetnek:

- a) kiemelkedő munkavégzés,
- b) nem súlyos szabályszegés,
- c) első károkozás,
- d) a Munkáltató tevékenységének többirányú segítése,
- e) bármi, amit a Munkáltató méltányolandónak tart.

64.4. Súlyosító körülmények:

- a) a munkavégzés körében több szabálytalanság,
- b) súlyos szabályszegés,

- c) több esetben előforduló károkozás,
- d) a kár mértéke,
- e) bármi, amit a Munkáltató súlyosító körülményként - a hatályos jogszabályok keretei között - értékeli.

## VI. RÉSZ

### A fegyelmi felelősség és az eljárás rendje

#### I. Fejezet

#### A fegyelmi felelősség

#### 65. A fegyelmi büntetések

65. Fegyelmi vétséget követ el a munkavállaló, ha a munkaviszonyából erdő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi.

65.2. A fegyelmi vétséget elkövető munkavállalóval szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

- a) megrovás
- b) más munkakörbe, más munkahelyre való beosztás, maximum naptári évenként /egy év időtartamra, mely tartam alatt a munkavállalót a ténylegesen végzett munkáért járó díjazás illeti meg. A jogkövetkezmény alkalmazása során a munkavállaló csak olyan munkahelyre, munkakörbe irányítható át, amely megfelel a Munka Törvénykönyve 83/A §-ban szabályozottaknak.
- c) KSZ-ben meghatározott juttatások csökkentése, vagy megvonása határozott időtartamra
- d) személyi alaphér csökkentése, maximum 20%-kal, legfeljebb egy évre



e) rendkívüli felmondás

65.3. A b)-d) pontokban foglalt büntetések közül egymás mellett több is kiszabható.

65.4. A b)-d) pontokban foglalt fegyelmi büntetések végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre fel lehet függeszteni. Ha a felfüggesztés ideje alatt a munkavállaló nem követett el olyan vétséget, amelyért jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki, úgy kell tekinteni, mintha fegyelmi büntetésben nem részesült volna. Ha viszont ez idő alatt elkövetett cselekmény miatt újabb jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki. A felfüggesztett fegyelmi büntetést is végre kell hajtani.

## II. Fejezet

### A fegyelmi eljárás

#### 66. Eljárás vétkes kötelezettségszegés esetén

66.1. A Munkáltató tudomására jutásától számított 30 napon belül a fegyelmi eljárást meg kell indítani. Az eljárás megindítására a KÜM Személyügyi Főosztály javaslatára a Munkáltató jogosult.

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év eltelt.

66.2. Az eljárás alapjául szolgáló tényeket írásban kell rögzíteni.

66.3. Az eljárás alapjául szolgáló tények feltárását a KÜM Személyügyi Főosztály vezetőjének kijelölése alapján személy vagy bizottság folytatja le. Az eljárás során biztosítani kell, hogy a fegyelmi eljárás alá vont az adatokat megismerhesse, azokhoz észrevételeket, indítványokat tegyen, továbbá jogi képviselőt vegyen igénybe.

66.4. A fegyelmi eljárás során az eljárás alá vont munkavállaló meghallgatását jegyzőkönyvben kell rögzíteni, és lehetőséget kell adni számára, hogy a védekezését előadhassa.

A jegyzőkönyv tartalmi elemei értelemszerű módosításokkal egyezik a kártérítési eljárás során felvett jegyzőkönyvvel.

66.5. A fegyelmi eljárást a megindításától számított 60 napon belül be kell fejezni, és döntésre a Munkáltató elé kell terjeszteni. Az előterjesztés tartalmazza a vizsgálatot folytató személy vagy bizottság megállapításait, a bizonyítékokat, az esetleges enyhítő és súlyosító körülményeket, valamint a javaslatot a fegyelmi büntetés mértékére.

66.6. A fegyelmi büntetést az eljárás alá vonttal ismertetni, és 15 napon belül írásba kell foglalni. A fegyelmi büntetést - ha az nem rendkívüli felmondás - határozatba kell foglalni. A határozat tartalmi és formai elemei megegyeznek a kártérítési eljárásban előírtakkal. Ezen írásbeli, indokolt határozat tartalmazza a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást is.

A fegyelmi büntetés ellen a munkavállaló bíróságon keresettel élhet, és keresetének jogerős elbírálásáig a fegyelmi büntetés kiszabásáról szóló határozatot nem lehet végrehajtani.

66.7. Amíg a munkavállaló a fegyelmi büntetés hatálya alatt áll, azon időtartamig a munkavállaló munkaügyi nyilvántartásában ezt meg kell őrizni, azután haladéktalanul meg kell semmisíteni. A fegyelmi büntetés hatálya alatt a munkavállaló béremelésben nem részesülhet.

66.8. A kiszabott fegyelmi büntetés tartósan kiemelkedő munkavégzés, vagy egyéb, méltányolható körülmény fennállása esetén jutalomból törölhető.

Kelt: Budapesten, 2004. december hó...14....-n

.....  
**Munkáltató**

.....  
**KMDSZ (érdekképviselő)**