

BUDAPEST



A BUDAPEST ESÉLY NONPROFIT KFT.

1.2.3 FEGYELMI SZABÁLYZATA

Hatályos: 2015. március 31.

Pirisi Károly
ügyvezető



TARTALOM

FEGYELMI SZABÁLYZAT.....	2
1. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYV CÉLJA	2
2. A TÖRVÉNY HATÁLYA.....	2
3. ÉRTELMEZÉSI ALAPELVEK.....	3
4. ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI KÖVETELMÉNYEK.....	3
5. A SZEMÉLYISÉGI JOGOK VÉDELME.....	4
6. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE	4

FEGYELMI SZABÁLYZAT

A 2011.09.01-i hatállyal elfogadott Fegyelmi Szabályzat 2015.03.31-ével hatályát veszti, helyette az alábbi rendelkezéseket kell alkalmazni.

A Munka Törvénykönyve a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére alapított azonnali hatályú felmondás esetén nem ír elő sajátos eljárási kötelezettséget a munkáltató terhére, így ezen szabályok fenntartása is indokolatlan.

A munkavállaló vétkes kötelezettségszege esetén a jogkövetkezményeket a munkáltató határozza meg szankció csak a kötelezettség súlyával arányos lehet. Az úgynevezett kétszeres értékelés tilalma alapján a munkáltató nem alkalmazhat egyszerre kétféle szankciót ugyanazért a kötelezettségszegésért.. Hátrányos jogkövetkezményként a munkaviszony feltételei (pl. valamely bérelem mértéke) csak határozott időre, ideiglenesen módosíthatóak. A munkáltató nem élhet hátrányos jogkövetkezménnyel olyan ok miatt, amelyet a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat a munkaszerződésben, akkor is, ha ezzel a munkavállaló nem feltétlenül okoz egyben kárt is.

Az új Munka Törvénykönyve /többször módosított 2012.évi I.tv./ Mt.56-57.§-ai alapján fegyelmi szabályokat ott lehet alkalmazni ahol kollektív szerződést kötnek. Ahol ilyen nincs kollektív szerződés nincs a szükséges szabályokat a munkaszerződésekbe kell belefoglalni.

Ezen elvek egységes alkalmazása érdekében a Budapest Esély Nonprofit Kft. gyakorlatában különösen az alábbi előírásokat kell figyelembe vennie munkaáltatónak és a munkavállalóknak:/ Mt. 1-12.§-a.,65.77.§-a ./

1. A munka törvénykönyv célja

1. § E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

2. A törvény hatálya

2. § (1) E törvény hatálya

- a) a munkáltatóra,
- b) a munkavállalóra,
- c) a munkáltatói érdek-képviselői szervezetre,
- d) az üzemi tanácsra, valamint
- e) a szakszervezetre terjed ki.

(2) E törvény

- a) XVI. fejezetét a kölcsönvevőre,
- b) XVII. fejezetét az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás jogosultjára alkalmazni kell.

3. § (1) E törvény rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.

(2) E törvényt - eltérő rendelkezés hiányában - akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi.

(3) E törvény XIX. és XX. fejezetét alkalmazni kell, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van.

4. § A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

3. Értelmezési alapelvek

5. § (1) E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.

(2) A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

4. Általános magatartási követelmények

6. § (1) A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

8. § (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok

nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

5. A személyiségi jogok védelme

9. § (1) A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

(2) A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

10. § (1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók.

11. § (1) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

(2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

6. Az egyenlő bánásmód követelménye

12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

33. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

(2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.

(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

(5) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, indokolni kell, az intézkedésre csak 15 napos szubjektív, illetve 1 éves objektív határidőn belül kerülhet sor. A munkavállaló munkavégzése az eljárás alatt felfüggeszhető. Eszerint a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb 30 napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól [Mt. 55. § (2) bek.]. Ezen időtartam alatt tehát a munkavállaló nem köteles munkát végezni, illetve a munkahelyen tartózkodni, de erre az időre távolléti díja megilleti [Mt. 146. § (3) bek. b) pont]. A munkáltató által írásos, indokolt határozatban kiszabott jogkövetkezmény bíróság előtt megtámadható. A hátrányos jogkövetkezményt megállapító intézkedéssel szemben a munkavállaló 30 napon belül keresettel élhet a munkaügyi bíróságnál [Mt. 287. § (1) bek. c) pont].

A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbérét. Ez a korlát fegyelmi vétségenként értendő, így ha a munkavállaló többször is elkövet valamilyen kötelezettségszegést, akár minden egyes vétségért kiszabható a maximális mértékű vagyoni hátrány, ha ez az arányos büntetés.

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására a munkavállaló kötelezettségszegésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. A kötelezettségszegés időpontja, ha a kötelezettségszegés jogellenes állapot fenntartásával valósul meg, a jogellenes állapot megszűnésének napja (Mth. 6. §).

34. Eltérő megállapodás

57. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) az 52. § (3) bekezdésében,

b) az 53. § (3)-(4) bekezdésében,

c) az 54. § (1) bekezdésében,

d) az 56. § (2)-(5) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés az 55. § (1) bekezdésében foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

E körben kógens (eltérést nem engedő) rendelkezések:

- d) az 56. § (2)-(5) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.
(2) Kollektív szerződés az 55. § (1) bekezdésében foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

E körben kógens (eltérést nem engedő) rendelkezések:

- a munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával harmadik személytől munkájára tekintettel díjazásban részesült [Mt. 52. § (3) bek.].
- a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a védett személyi kör meghatározása [Mt. 53. § (3)-(4) bek.].
- az utasítás kötelező megtagadásának esete [Mt. 54. § (1) bek.],
- a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért alkalmazandó jogkövetkezmények szabályai [Mt. 56. § (2)-(5) bek.].

A rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól mentesítő esetektől csak a munkavállaló javára lehet eltérni [Mt. 55. § (1) bek.].

A fejezet többi rendelkezésétől kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára és javára, munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el. A jelen szabályzat alá tartozó minden iratát iktatni, az ügy jogerős befejezése után irattározni kell, az iratokat az munkáltató irattárában 5 évig meg kell őrizni, ha az iratkezelési szabályzat másképp nem rendelkezik.