

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. számú melléklet

A kártérítési eljárás szabályai

I.

Kártérítési eljárás

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 179.§. alapján a munkáltatónak okozott kárért a munkavállalót kártérítési kötelezettség terheli.

A munkáltatót a kártérítési jogkör gyakorlása valamennyi – a károkozás időpontjában –vele munkaviszonyban álló munkavállalóval szemben megilleti. A kártérítési eljárást a munkáltatói jogkörrel felruházott vezető rendelheti el.

A kártérítési felelősséggel és annak mértékével kapcsolatban az Mt. XIV. fejezete és a Kollektív Szerződés VI. fejezete a "munkavállaló kártérítési felelőssége" rendelkezéseit kell alkalmazni.

A kártérítési eljárás során keletkezett iratokat a személyiségi jogokra tekintettel az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény figyelembevételével kell kezelni. Ahhoz illetéktelen személy hozzájutását meg kell akadályozni.

A kártérítés végrehajtása során a szükséges és elégséges adatok kerülhetnek nyilvántartásba vételre.

II.

Az eljárás lefolytatásában résztvevők

A kártérítési eljárást a munkáltatói jogkört gyakorló vagy az általa megbízott vizsgálóbiztos, - szükség szerint - vizsgálóbizottság folytatja le.

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

Vizsgálóbiztos, illetve vizsgálóbizottság eljárása esetén az eljárás alá vont személyekkel közölni kell a vizsgálóbiztos(ok) nevét.

A jogkör helytelen gyakorlásával vétkesen okozott kárért a munkáltatói jogkör gyakorlója anyagilag felelős.

Az eljárás alá vont munkavállaló a kártérítési eljárásban személyesen és / vagy meghatalmazott képviselője útján járhat el.



BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. számú melléklet

1./ A munkáltatói jogkör gyakorlója

- a) A munkáltatói jogkör gyakorlásáról szóló hatályos vezérigazgatói utasítás szerinti munkáltatói jogkört gyakorlók az irányításuk alá tartozó munkavállalók vonatkozásában jogosultak/kötelesek eljárni.
- b) Amennyiben egy eljáráson belül több munkáltatói jogkört gyakorló hatáskörébe tartozó munkavállalóval szemben 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 az összes károkozóval szemben.
- c) Vita esetén vagy ha a munkáltatói jogkört gyakorló személye egyértelműen nem állapítható meg, vagy időközben válik ismertté, vagy más személy(ek) vizsgálat alá kerülésével a jogkört gyakorlás több szervezeti egység vezetőjét is érinti, egy munkáltatói jogkört gyakorlót ki kell jelölni az eljárni jogosultak közül. A kijelölésre a vezérigazgató vagy a jogi és humánpolitikai igazgató jogosult. A kijelölés kérdésében hozott intézkedést a kártérítési határozat/fizetési felszólítás elleni jogorvoslatban lehet támadni.
- d) A munkáltatói jogkört gyakorló akadályoztatása esetén (hosszabb szabadság vagy betegség, stb.) a megbízott helyettes – amennyiben arra megbízása alapján jogosult - jogosult a munkáltatói jogkört gyakorló helyett eljárni, kivéve, ha a munkáltatói jogkört gyakorló felettese a jogkört átmenetileg írásban - és az érdekeltek egyidejű értesítése mellett - magához vonja.

2./ Nem gyakorolhatja a munkáltatói jogkört és nem lehet vizsgálóbiztos az, aki:

- a mulasztást az eljárás alá vont munkavállalóval együtt követte el,
- aki az eljárás alá vont munkavállaló hozzátartozója¹,
- akitől az ügy tárgyilagossága elbírálása összeférhetlenség miatt nem várható el.

Kizárási okot a munkáltatói jogkört gyakorló köteles észlelni, és a saját (felettes) munkáltatói jogkör gyakorlójának jelezni. Kizárási okra az eljárás alá vont munkavállaló írásban hivatkozhat a kizárási okot adó körülmény feltárásával.

A felettes munkáltatói jogkört gyakorló kizárási okra való hivatkozás esetén köteles megvizsgálni a körülményeket, és amennyiben a jogkört gyakorlójának kizárási okra indokolt, úgy 5 munkanapon belül írásbeli megbízással gondoskodnia kell másik munkáltatói jogkört gyakorló kijelöléséről. Ha a feltárt körülmények nem alapozzák meg a munkáltatói jogkört gyakorló kizárást, úgy kötelezni kell az eljárás lefolytatására és a határozat meghozatalára.

A kizárási kérdésében hozott intézkedést a kártérítési határozat/fizetési felszólítás elleni jogorvoslatban lehet támadni.

¹ Mt. 294.§. (1) bekezdés b) pont 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

Ke

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. számú melléklet

III. Elévülés

A munkaviszonyból származó igények 3 év alatt évülnek el.

A bűncselekménnyel okozott kárért az azt okozó 5 évig vonható felelősségre, illetőleg ha a büntetőség elévülési ideje ennél hosszabb, úgy annak megfelelő időtartamig (Mt. 286.§. (2) bekezdés).

A leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényt a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt lehet érvényesíteni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

IV. Az eljárás megindítása és lefolytatása

A munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az előző mondatban foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

A kártérítési eljárás megindítása és lefolytatása kötelező az alábbi esetekben:

- A munkavállaló által a munkáltató tulajdonában, üzemeltetésében vagy kezelésében lévő bármilyen típusú eszközben vagy dologban, gondatlanul vagy szándékosan okozott kár esetén, amennyiben a munkavállaló az okozott kárért a felelősségét írásban nem ismeri el. Súlyos vagy kirívóan súlyos gondatlanság gyanújának felmerülése esetén – a munkavállaló esetleges felelősségét elismerő nyilatkozata mellett is – kötelező az eljárás lefolytatása.
- Az Mt. 180. § (megőrzési felelősség) körében okozott kár esetében, amennyiben a munkavállaló a felelősségét írásban nem ismeri el.
- A KSZ 63. pontjában foglalt esetekben (leltárhiányért való felelősség).

A munkáltatói jogkört gyakorlónak a károkozás tudomásra jutását követően vagy az erre utaló alapos gyanú esetén azonnal meg kell indítani az eljárást a munkavállalóval szemben, melyről a munkavállalót írásban értesíteni kell.

Nincs mód az eljárás megindítására, ha:

- a munkavállaló meghalt,
- nincs elegendő adat az alapos gyanú megállapítására,
- az elévülés bekövetkezett.

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


dr. Bezzegh Katalin
Jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. számú melléklet

A kártérítési felelősség megállapításához szükséges vizsgálat (a továbbiakban: Vizsgálat) szabályai:

- a Vizsgálat alá vont munkavállaló terhére és javára szolgáló körülményeket egyaránt fel kell deríteni,
- a munkavállalót terheli a bizonyítási teher a megőrzési és visszaszolgáltatási felelősséggel átadott dolgokban bekövetkezett kár esetében,
- a Vizsgálat során tanúkat lehet meghallgatni és bizonyítékokat más egységtől is be lehet/kell 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. Amennyiben a munkavállaló meghallgatására kerül sor, arról jegyzőkönyvet kell készíteni, amit az eljárás alá vonttal alá kell íratni. 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 jegyzőkönyvet a személyes meghallgatáson részt vevő valamennyi személynek alá kell írnia, továbbá abból ki kell, hogy derüljön az aláíró neve, munkaköre, valamint hogy milyen „minőségében” (pl. munkáltatói jogkör gyakorlója, vizsgálóbiztos, jegyzőkönyvvezető, tanú, meghallgatott munkavállaló, stb.) írta azt alá.
- a felvett jegyzőkönyv másolati példányát a meghallgatottnak át kell adni, tanú meghallgatása esetén az általa tett vallomásírásba foglalt részéről készült kivonatra a tanú is igényt tarthat.

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, vagy nem kíván megjelenni, de védekezését írásban előterjeszti, úgy ezt az ügy elbírálásakor figyelembe kell venni.

A munkavállalónak az eljárás során keletkezett iratokat — az adatvédelmi szabályok betartásával — kézbesíteni kell.



dr. Bezzegh Katalin
Jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság



BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. számú melléklet

V.

A kártérítés mértéke és összegének meghatározása

A kár összegének meghatározásánál az Mt. 179. §. és a Kollektív Szerződés VI. fejezetében foglaltakat kell figyelembe venni.

A leltárhiányért fennálló felelősség: A raktári leltárhiány esetén a kártérítés mértékét az Mt. 182-188. §-ai, valamint a Kollektív Szerződés VI. fejezet szerint kell megállapítani.

A kártérítés mértékére a Mt. 229.§. (6) bekezdését, a 179.§. - 188.§ rendelkezéseit, valamint a Kollektív Szerződés VI. fejezetének rendelkezéseit kell alkalmazni.

A munkáltató a munkavállalóval szemben fennálló igényét **fizetési felszólítással** érvényesítheti az alábbiak szerint:

- az Mt. 285. § (2) bekezdése szerint a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegéig közvetlenül;
- a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meghaladó igényét az Mt. 285. § (1) bekezdése szerint bíróság előtt.

A kártérítési eljárás megindítására, lefolytatására, a határozat illetve a fizetési felszólítás formájára, valamint a jogorvoslatra és a végrehajtásra a jelen mellékletben rögzített általános szabályokat kell alkalmazni.

VI.

A fizetési felszólítás

A munkavállalóval szemben fennálló kártérítési kötelezettség fizetési felszólítással is érvényesíthető.

A munkavállaló kártérítési felelősségét a munkáltató megvizsgálja (eljárás). Minden megindított eljárást határozattal vagy fizetési felszólítással kell befejezni.

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

- az eljárás alá vont munkavállaló meghalt,
- megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont munkavállaló nem követte el a terhére rótt cselekményt,
- nem bizonyítható, hogy az eljárás alá vont követte el a cselekményt,
- a kártérítés kiszabásától a munkáltató eltekint,²
- a cselekmény az eljárás elrendelése időpontjában már elévült.

Minden esetben indokolással ellátott, a kártérítési felelősséget megállapító határozatot is tartalmazó fizetési felszólítást kell kibocsátani, amennyiben a munkavállaló kártérítési felelőssége megállapítást nyert.

² A jogérvényesítéstől való eltekintés esetén társasági egyéb szabályozásokat is figyelembe kell venni. (pld. Aláírási Szabályzat)



BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. számú melléklet

A fizetési felszólítás formai kellékei:

A fejlécnek tartalmaznia kell:

- a munkáltató megnevezését szervezeti egységig lebontva

Rendelkező résznek tartalmaznia kell:

- ◆ a szervezeti egységnél, kártérítési ügyként nyilvántartott sorszámát,
- ◆ a kártérítésre kötelezett munkavállaló személyi adatait, úgymint
 - nevét, (születéskori nevét),
 - anyja nevét,
 - pontos munkavégzési helyét,
 - lakcímét és amennyiben van, bejelentett tartózkodási helyét,
 - kilépett munkavállaló esetén a munkaviszony megszűnésének időpontját,
- ◆ a jogszabályi hely megjelölését,
- ◆ a kártérítési felelősség megállapítását
- ◆ a kártérítés alapjául szolgáló cselekmény rövid leírását/ megnevezését (pld.: saját hibás esemény okozása, tanulmányi szerződésszegés, stb.), a megtérítendő kár összegét,
- ◆ a kiszabott kártérítés összegét,
- ◆ az esetleges részletfizetés engedélyezését,
- ◆ a jogorvoslati lehetőséget.

Indokolás:

- a részletes tényállást (a károkozó cselekmény részletes leírását, a károkozás helyének, időpontjának leírását (pl.: szerszámhiány esetén tételes felsorolást, stb.)), a vétkekesség szándékos vagy gondatlan alakzatának megjelölését,
- a munkavállaló védekezését, az elfogadott, illetve elfogadni nem tudott állításokat és bizonyításokat, valamint a döntés indokolását,
- a kártérítés alapjául szolgáló munkabér és számítás összecszerúségét, stb.,
- a munkavállaló terhére és javára figyelembe vett körülményeket,
- a kiszabható kártérítési összegnél alacsonyabb kártérítésre kötelezés esetén a mérséklés okát és mindazokat a körülményeket, melyek a döntést megalapozták,
- a részletfizetést megalapozó szociális és egyéb körülményeket,
- minden olyan adatot és bizonyítékot, amely a kártérítést, illetve az elbírálást megalapozta.

Aláírás

A munkáltatói jogkört gyakorlójának sajátkezű aláírása (szignója) alatt a nevét és a munkakörét, valamint azt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója, ki kell írni.

A kártérítési eljárásban használható nyomtatványokat vezérigazgatói utasítás szabályozza.

A fizetési felszólítást kapják: egy példányt a kártérítésre kötelezett, a további példányokat a hatályos rendelkezések szerint kell elkészíteni.



BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. számú melléklet

Kézbesítés

A fizetési felszólítás egy eredeti példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója általi aláírást követően haladéktalanul kézbesíteni kell a munkavállaló részére az alábbiak szerint:

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

Belső kézbesítés esetén:

- BKV Zrt. területén belüli kézbesítésnél belső átvételi bizonylat aláíratásával,

Postai kézbesítés esetén:

- 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 fizetési felszólítás az Mt. 24. §-ában foglalt esetekben minősül közöltnek.

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

VII.

A kártérítési összeg megfizetése

Amennyiben a kártérítésre kötelezett aláírásával hozzájárul ahhoz, hogy a kártérítés/tartozás összege a munkabéréből közvetlenül levonásra kerüljön, úgy a fizetési felszólítás egy példányát a hozzájárulástól számított 15 napon belül az illetékes Jövedelem-elszámolási Osztálynak meg kell küldeni a levonás foganatosítása céljából.

A Jövedelem-elszámolási Osztály köteles a munkáltatói jogkört gyakorló felé a munkavállaló munkabére terhére a levonásba helyezést visszaigazolni.

Amennyiben a munkavállaló a munkabéréből történő közvetlen levonáshoz nem járul hozzá, úgy részére csekket kell átadni, a csekk „közlemény” rovatába a fizetési felszólítás számát rá kell írni.

A megtámadás hiányában jogerőssé vált felszólítás végrehajtásáról a munkáltatói jogkört gyakorló köteles gondoskodni. A munkáltatói jogkört gyakorló feladata figyelemmel kísérni a fizetési felszólítás alapján történő levonás megkezdését, illetve befizetés, a levonások teljesülését a Könyvviteli Osztály adatszolgáltatása alapján.

Törekedni kell arra, hogy a kártérítés összege elsősorban a munkavállaló munkabéréből kerüljön levonásra.


dr. Bezzegh Katalin
Jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. számú melléklet

Ha a kötelezett a munkabérből történt levonáshoz hozzájárult, de nem lehet levonni, illetőleg ha az önkéntes befizetési kötelezettségének nem tesz eleget, úgy a felszólítás 2 példányát haladéktalanul meg kell küldeni a Jogi és Humánpolitikai Igazgatóság részére a szükséges intézkedések megtétele céljából.

VIII.

Jogorvoslati eljárások

A munkáltatói intézkedések ellen, így a kártérítésre kötelező fizetési felszólítással szemben is munkaügyi vita kezdeményezhető. Erre a munkavállaló figyelmét fel kell hívni.

A munkavállaló a fizetési felszólítás ellen a közléstől számított 30 napon belül keresettel fordulhat az illetékes munkaügyi bírósághoz kell benyújtani jelenleg a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz. Amennyiben a munkavállaló olyan telephelyen végez munkát, amely a Budapest Főváros közigazgatási határán kívül esik, abban az esetben a keresetet az illetékes munkaügyi bírósághoz kell benyújtani jelenleg a Budapest Környéki Törvényszék Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz kell benyújtani.

Az Mt. 287. § (5) bekezdésének rendelkezése alapján a kereset benyújtásának az intézkedés végrehajtására halasztó hatálya van.

Amennyiben a munkavállaló a munkaügyi bírósághoz fordult, az ügyben keletkezett összes iratot haladéktalanul meg kell küldeni a Jogi és Humánpolitikai Igazgatósághoz a Társaság képviselőjének ellátása érdekében.

A fizetési felszólítás azon a napon válik jogerőssé és végrehajthatóvá, amelyen:

- a.) a keresetindításra nyitva álló határidő utolsó napját követő napon, ha a keresetindítási határidő eredménytelenül telt el, azaz a munkavállaló a jogorvoslati határidőn belül keresettel nem élt,
- b.) a bírósági eljárásban hozott határozat jogerőssé válik.

IX.

Mentesítés, leírás

A munkavállaló kérelmére a fizetési felszólításban kiszabott kártérítési összeg megfizetése alól a munkáltatói jogkör gyakorló saját hatáskörben jogosult mentesíteni a munkavállalót, ha a károkozás jogalapja a határozat meghozatala után szűnt meg (pl. a munkavállaló a szerszámait utólag leadta, a jegyszereléssel elszámolt, stb). A mentesítésről írásban tájékoztatni kell a munkavállalót, az Jövedelem-elszámolási Osztálynak és a Könyvviteli Osztálynak. Egy példány a munkáltatói jogkörgyakorlónál marad.

Amennyiben a fizetési felszólításban foglaltak behajtására nincs lehetőség, úgy a Jogi és Humánpolitikai Igazgatóság vezetője az illetékes terület megkeresésére javaslatot tesz az összeg veszteségként történő leírására. A leírásról a Társaság gazdasági vezérigazgató-helyettese jogosult dönteni.



**BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS**

4. számú melléklet

X.

Munkáltatót terhelő kártérítési kötelezettség intézése

Az Mt. 166-178. §-ban nevesített munkáltatói kártérítési felelősség körében felmerülő ügyekben a munkáltatói jogkör gyakorlója jár el. A kártérítést a munkáltató a kártérítési felelősség írásbeli elismerésétől számított 30 napon belül fizeti meg a munkavállaló számára.

A munkabalesetből, illetve foglalkozási megbetegedésből eredő károk megtérítésének rendjét a Munkavédelmi Szabályzat 8.6. pontja szabályozza.



dr. Bezzegh Katalin
Jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság



