

STATEK Statisztikai Elemző Központ Korlátolt Felelősségű Társaság
Fegyelmi Szabályzata
(„Szabályzat”)

A STATEK Statisztikai Elemző Központ Korlátolt Felelősségű Társaság (székhelye: 1024 Budapest, Keleti Károly utca 5-7.; cégjegyzékszám: Cg. 01-09-175125; képviseli: Kükedi Tamás ügyvezető; a továbbiakban: „**Munkáltató**”) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „**Mt.**”) 17. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően az alábbi szabályzatban a hatályos jogszabályokkal összhangban szabályozza a munkavállalók által elkövetett fegyelmi vétség esetén követendő eljárásrendet, valamint meghatározza a magatartásokat, mulasztásokat, amelyek fegyelmi felelősségre vonást vonnak maguk után.

1. A Szabályzat célja, hatálya

- 1.1. A jelen Szabályzat célja a munkavégzés rendjének védelme érdekében a (lenti 1.3. pontban definiált) Fegyelmi Vétséget elkövető munkavállalókkal szemben lefolytatandó eljárás menetének, valamint a Fegyelmi Vétséget elkövető munkavállalókkal szembeni szankcionálás rendjének rögzítése, továbbá annak megelőzése, hogy a munkavállalók Fegyelmi Vétséget kövessenek el.
- 1.2. A jelen Szabályzat személyi hatálya kiterjed a Munkáltató valamennyi munkavállalójára. A jelen Szabályzatot a kihirdetését követően a Munkáltatóval már fennálló és újonnan létesítendő munkaviszonyokban alkalmazni kell. A jelen Szabályzat annak visszavonásáig érvényes.
- 1.3. A jelen Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a munkavállalók munkaviszonyból származó kötelezettségeinek olyan vétkes megszegésére, amelyekért a Munkáltató azokkal arányos hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását tartja indokoltnak („**Fegyelmi Vétség**”). Az egyes előforduló Fegyelmi Vétségeket a jelen Szabályzat 5. fejezete sorolja fel. A Munkáltató a jelen Szabályzat 5. fejezetében nem nevesített kötelezettségszegő magatartások esetén is indíthat hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárást, valamint alkalmazhat hátrányos jogkövetkezményt, amennyiben a cselekmény súlya ezt megköveteli.

2. A fegyelmi jogkör gyakorlója

- 2.1. A fegyelmi jogkört az ügyvezető gyakorolja.

3. A Fegyelmi Vétség elkövetése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

- 3.1. A jelen Szabályzatban meghatározott Fegyelmi Vétség, valamint a Munkáltató egyéb szabályzatában meghatározott kötelezettségszegések elkövetése esetén a Munkáltató a lenti 3.1.1.-3.1.3. pontokban meghatározott, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhatja a Fegyelmi Vétséget elkövető munkavállalóval szemben.
 - 3.1.1. írásbeli figyelmeztetés;
 - 3.1.2. egyéb juttatások (prémium, bónusz, jutalom és minden egyéb juttatás) csökkentése, megvonása;
 - 3.1.3. munkaviszony megszüntetése.
- 3.2. A fenti 3.1. pontban rögzített vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmények összességükben nem haladhatják meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi bruttó alaplérének összegét.

- 3.3. A Munkáltató rögzíti, hogy a Fegyelmi Véség elkövetése esetén a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása nem érinti a Munkáltató azon jogát, hogy a munkavállalóval szemben az általa okozott kár megtérítése iránt igényt érvényesítsen az alábbi szabályok szerint.
- 3.3.1. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
- 3.3.2. A Munkáltatónak kell bizonyítani a fenti 3.3.1. pont szerinti feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést.
- 3.3.3. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
- 3.3.4. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a Munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a Munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
- 3.3.5. A kár megtérítésére egyebekben az általános polgári jogi szabályokat kell alkalmazni.
- 3.4. A Munkáltató rögzíti, hogy a Fegyelmi Véség elkövetése esetén a hátrányos intézkedés alkalmazása nem érinti a Munkáltató azon jogát, hogy – figyelemmel az eset összes körülményeire és a Fegyelmi Véség jellegére – szabálysértési- vagy büntetőeljárást indítson az érintett munkavállalóval szemben.
- 3.5. A Munkáltató rögzíti, hogy a munkavállaló által elkövetett Fegyelmi Véség jelentős mértéke alapján a Munkáltató jogosult a fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül, munkáltatói rendkívüli felmondással megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát, amennyiben annak jogszabályi feltételei fennállnak.
- 3.6. A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szempontjai
- 3.6.1. Az alkalmazandó hátrányos jogkövetkezmény megválasztása a fegyelmi jogkör gyakorlójának mérlegelésére tartozik. Ennek során elsődlegesen az adott kötelezettségzegésnek a Munkáltatóra gyakorolt súlyát kell értékelni. A Munkáltató a Fegyelmi Véség súlyával arányosan jogosult joghátrány kiszabására a munkavállalóval szemben. A fokozatosság elve alapján a többször előforduló kisebb kötelezettségzegéseket a korábbinál súlyosabb fegyelmi büntetéssel sújthatók.
- 3.6.2. Nem lehet a munkavállaló magatartását vétkesnek minősíteni és vele szemben fegyelmi büntetést kiszabni, ha a Munkáltató a munkavégzéshez szükséges tárgyi és személyi feltételeket nem biztosította és a munkavállaló emiatt nem tudott munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségének eleget tenni.
- 3.7. A Munkáltató a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésének indokaként nem jelölhet meg olyan magatartást, amely miatt korábban kötelezettségzegés miatt hátrányos jogkövetkezményt szabott ki a munkavállalóra.

4. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás lefolytatása

- 4.1. A 3.1. pont szerinti jogkövetkezmények valamelyikét a Munkáltató a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás keretében szabhatja ki. Fegyelmi Véség elkövetésének alapos gyanúja esetén a fegyelmi jogkör gyakorlója jogosult a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárást megindítani. Nem indítható hátrányos jogkövetkezmény megállapítása iránt eljárás, ha a kötelezettségzegésnek a fegyelmi jogkört gyakorló személy tudomására jutása óta 15 nap, illetve annak elkövetése óta 6 hónap eltelt.

- 4.2. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás megindításáról a fegyelmi jogkört gyakorló vezető írásban értesíti a munkavállalót. Az értesítés tartalmazza a kötelezettségszegést és annak bizonyítékait. Az eljárás során biztosítani kell a munkavállaló védekezésének lehetőségét és jogairól ki kell oktatni. A munkavállaló jogi képviselőt vehet igénybe.

Az eljárás során tisztázni kell a következőket:

- 4.2.1. a kötelezettségszegő magatartás valóban megtörtént-e és azt a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás alá vont munkavállaló követte-e el;
- 4.2.2. a munkavállaló vétkes-e;
- 4.2.3. a kötelezettségszegés körülményei; a munkavállaló javára és terhére szóló tények és körülmények, így különösen a munkavállaló korábbi magatartása, a kötelezettségszegés hatása a Munkáltató munkafegyelmi helyzetére.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás alá vont munkavállalót legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak fenntartása már nem indokolt. A felfüggesztés időtartama alatt úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló állásidőn volna.

- 4.3. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás során, a jogkövetkezmény kiszabása előtt, a fegyelmi jogkör gyakorlója a munkavállalót köteles személyesen meghallgatni. A meghallgatás során a munkavállaló az ügy iratait megtekintheti, azokra észrevételeket tehet, illetve további bizonyítást javasolhat. A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni. A munkavállalóval a vizsgálat során közölni kell a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás közben feltárt tényeket és azok bizonyítékait.

Ha a munkavállaló akadályoztatása miatt szóbeli meghallgatásra a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás jelentős, 8 napot meghaladó elhúzódása nélkül nem kerülhet sor (pl. betegség vagy egyéb ok) a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni, továbbá fel kell szólítani, hogy 15 napon belül védekezését terjessze elő. A fegyelmi határozat meghozatalát nem akadályozza az, ha a munkavállaló alapos ok nélkül a meghallgatáson nem jelenik meg, vagy védekezését a megjelölt határidőn belül nem terjeszti elő. A vizsgálati eljárásban vizsgálatot végző személyként nem vehet részt az, aki az ügyben érdekelt, vagy akitől elfogulatlanság egyéb okból nem várható. A vizsgálati eljárás során felvett jegyzőkönyvet a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás alá vont munkavállalónak, tanúknak a vizsgálatot végző személlyel együtt alá kell írniuk. A meghallgatási jegyzőkönyvben rögzíteni kell a meghallgatás tényét, a megállapításokat, adatokat, tényeket, valamint a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás alá vont személy ezekre tett észrevételét.

- 4.4. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárást határozathozattal kell befejezni, továbbá annak megindításától számítva 30 napon belül be kell fejezni.
- 4.5. Meg kell szüntetni a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárást, ha
- 4.5.1. annak tartama alatt a munkaviszony megszűnik;
- 4.5.2. a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás megindítására a 4.1. pontban meghatározott határidő után kerül sor;

- 4.5.3. a munkavállaló a terhére rótt Fegyelmi Vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható;
 - 4.5.4. felelősségre vonást kizáró ok áll fenn (például a munkavállaló azért nem teljesítette, illetve azért szegte meg a kötelezettségét, mert a munkáltató utasítása jogszabályba, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött).
- 4.6. A Munkáltató az eljárás lefolytatása után írásbeli határozatot hoz. A határozatnak legalább az alábbiakat kell tartalmaznia:
- 4.6.1. az elkövetett kötelezettségzegést és annak bizonyítékait;
 - 4.6.2. a munkavállaló javára és terhére szolgáló körülményeket és azok bizonyítékait;
 - 4.6.3. az alkalmazott jogkövetkezményt;
 - 4.6.4. a jogorvoslati lehetőségre való figyelemfelhívást.
- 4.7. A fegyelmi határozatot 8 napon belül a munkavállaló részére bizonyíthatóan kézbesíteni kell, aki annak átvételét aláírásával hitelesíti. Ha a munkavállaló annak átvételét megtagadja, a fegyelmi határozat átvételi példányára rá kell vezetni két tanú jelenlétében és hitelesítésével. Az így lefolytatott eljárás alapján a határozatot kézbesítettnek kell tekinteni. Amennyiben a határozatot postai úton juttatják el a munkavállalónak, a kézbesítési tértivevényt az irattári példányhoz kell csatolni.
- 4.8. A fegyelmi határozatot 2 példányban kell elkészíteni, amelyekből 1 példány a munkavállalót, 1 példány a Munkáltató ügyvezetőjét illeti.

5. Az egyes Fegyelmi Vétségek

- 5.1. A Munkáltató a hátrányos jogkövetkezményekkel sújtandó Fegyelmi Vétségeket az alábbiakban határozza meg:
- 5.1.1. a munkaszerződésben, a munkaköri leírásban felsorolt feladatok teljesítésének részbeni, vagy teljes elmulasztása;
 - 5.1.2. a munkáltató utasításának megtagadása;
 - 5.1.3. az adatfelvételi feladatok időarányos, ütemes végrehajtásának elmulasztása;
 - 5.1.4. az adatfelvételi határidők, és az adatok végső határidőre való felküldésének be nem tartása;
 - 5.1.5. a munkavállaló késése a munkahelyről;
 - 5.1.6. a munkavállaló a munkaidő lejártát megelőző, engedély nélküli távozása a munkahelyről;
 - 5.1.7. a kötetlen munkaidőben dolgozó munkavállaló két munkanapot meghaladó elérhetetlensége (beleértve a telefonos és e-mailes megkeresések megválaszolásának elmulasztását);
 - 5.1.8. a munkavállaló hanyag munkavégzése;
 - 5.1.9. az adatfelvételeket szabályozó összeírói útmutatókban foglaltak be nem tartása (különösen: az adatszolgáltató kötelező felkeresésére meghatározott esetszám figyelmen

kívül hagyása, az adatszolgáltatónak járó tárgyak – internetes önköltési kód, ajándék stb. – átadásának elmulasztása);

- 5.1.10. az adatszolgáltatók befolyásolása a kérdésekre adott válaszok megváltoztatása céljából;
- 5.1.11. az adatszolgáltató által adott információk hiányos rögzítése;
- 5.1.12. az adatszolgáltatók válaszainak meghamisítása; fiktív adatok generálása;
- 5.1.13. az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény és a hivatalos statisztikáról szóló 2016. évi CLV. törvény rendelkezéseinek be nem tartása, különösen:
 - a. az adatvédelem, és az adatok bizalmas kezelésének megsértése;
 - b. az adatok más személynek történő megmutatása;
 - c. a papír alapú, adatokat is tartalmazó dokumentumok el nem zárt tárolása;
 - d. az adatszolgáltatásban résztvevő háztartásokról történő fényképfelvétel készítése;
 - e. az adatszolgáltatók ingatlanába engedély nélkül történő belépés;
 - f. a statisztikai adatfelvétel keretében kezelt egyedi adat nem statisztikai, azaz a statisztikai adat-előállítási folyamaton kívüli célra, különös tekintettel az egyedi adat büntető-, polgári peres, nemperes eljárás, hatósági, adóigazgatási eljárás során történő felhasználása, illetve belföldi jogsegély keretében való felhasználásra történő átadása;
 - g. a statisztikai adatgyűjtéshez használt közvetlen azonosító adatok az adatszolgáltatóra vonatkozó személyes adatokkal, illetve a statisztikai egységre vonatkozó egyéb adatokkal való tárolása;
 - h. az adatszolgáltató adatainak jogellenes kezelése vagy az adatbiztonság követelményeinek megszegése;
- 5.1.14. a munkavállaló igazolatlan hiányzása;
- 5.1.15. kábítószer és alkohol által befolyásolt állapotban való munkavégzés;
- 5.1.16. a Munkáltató vagyonának, értékeinek, valamint a munkavállaló rendelkezésére bocsátott eszközök állagának veszélyeztetése, rongálása;
- 5.1.17. a Munkáltatónak és/vagy annak üzleti partnerének súlyos anyagi kárt okozó tettek;
- 5.1.18. más munkavállalók zaklatása, megalázása, szóbeli vagy fizikai agresszió, megalázó, fenyegető viselkedés, félelemkeltés a munkavégzés során;
- 5.1.19. hivatalos adatok és más adatok tudatos megmásítása, hamisítása; fiktív adatok generálása;
- 5.1.20. bármely – külső vagy belső ellenőrzés és ügyfél, partner bejelentése alapján – feltárt szabály megsértése és ezzel a munkavállalók, ügyfelek veszélyeztetése, valamint a Munkáltató üzleti érdekeinek megsértése;
- 5.1.21. hanyag, közvetlenül anyagi kárt okozó, munkavégzés;

- 5.1.22. a Munkáltató szabályzatba foglalt és kihirdetett belső szabályainak megszegése vagy figyelmen kívül hagyása;
- 5.1.23. bármely más, a fentiekben fel nem sorolt bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetése munkavégzés közben;
- 5.1.24. a munkavállaló által a munkaviszonnyal összeférhetetlen magatartás tanúsítása.

6. Záró rendelkezés

- 6.1. Amennyiben a jelen Szabályzatot érintő magasabb szintű jogszabályok módosításra kerülnek, a Szabályzat e változásoknak megfelelő módosításáról a Munkáltató késedelem nélkül intézkedik.
- 6.2. A jelen Szabályzatot a Munkáltató a helyben szokásos módon teszi közzé. A jelen Szabályzat megismerésének lehetőségét minden munkaterületen biztosítani kell a munkavállalók részére.
- 6.3. A jelen Szabályzat 2017. július 1. napján lép hatályba.

Kelt: Budapest, 2017. július 1.

STATEK Statisztikai Elemző Központ
Korlátolt Felelősségű Társaság
Kükedi Tamás ügyvezető
s.k.