

# Felelősségrevonási eljárások

2015.

## Szerzők:

**Dr. Gulyás Attila** III. fejezet; IV. fejezet; V. fejezet;

**Dr. Ujfaludi Zoltán** I. fejezet; II. fejezet (szerk.);



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS .....	5
I. FEJEZET: FEGYELMI FELELŐSSÉG ÉS ELJÁRÁS A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY KERETEI KÖZT.....	5
I.1. A fegyelmi eljárás .....	6
I.2. Vizsgálat .....	10
I.3. Az eljárás megindítása .....	11
I.4. A vizsgálóbiztos kijelölése .....	12
I.5. Az eljárás alá vont meghallgatása .....	13
I.6. Az érintett felszólítása védekezésének előterjesztésére .....	15
I.7. Egyéb eljárások.....	15
I.8. Felfüggesztés.....	17
I.9. A vizsgálat lezárása.....	19
I.10. A fegyelmi eljárás befejezése .....	20
II. FEJEZET: AZ ETIKAI ELJÁRÁS .....	23
II.1. Az etikai eljárás alapelvei.....	24
II.2. Etikai vétség .....	25
II.3. A felelősséget kizáró okok .....	25
II.4. Hatáskör, illetékesség, személyi és területi hatály.....	25
II.5. A határidő számítása.....	27



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

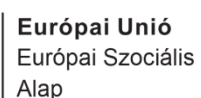
**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

II.6. Összeférhetetlenség .....	28
II.7. Elévülés .....	29
II.8. Elsőfokú eljárás megindítása .....	29
II.9. Döntés az eljárás megindításáról .....	30
II.10. Elsőfokú eljárás lefolytatásának részletes szabályai.....	31
II.11. Elsőfokú döntés, szankciók .....	34
II.12. Etikai vétség szankcionálása .....	36
II.13. A döntés közlése .....	36
II.14. Jogorvoslat.....	36
II.15. A másodfokú eljárás részletszabályai, a másodfokú döntések .....	37
II.16. Az etikai eljárás során keletkezett iratok kezelése, nyilvántartása .....	38
<b>III. FEJEZET: FEGYELMI FELELŐSSÉG ÉS ELJÁRÁS A MUNKAJOGVISZONY</b>	
<b>KERETEI KÖZT.....</b>	<b>39</b>
<b>IV. FEJEZET: A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG A MUNKAJOGVISZONYBAN.....</b>	<b>47</b>
IV.1. A munkáltató kártérítési felelőssége .....	47
IV.2. A munkavállaló kártérítési felelőssége .....	51
IV.3. A megőrzési felelősség .....	53
IV.4. Felelősség a leltárhiányért.....	54
IV.5. A munkavállalói biztosíték .....	58
<b>V. FEJEZET: A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG A KÖZSZOLGÁLATI</b>	
<b>JOGVISZONYBAN.....</b>	<b>58</b>



V.1. Az államigazgatási szerv kártérítési felelőssége .....	58
V.2. A kormánytisztviselők kártérítési felelőssége .....	61
V.3. Megőrzési felelősség .....	62
V.4. Felelősség a leltárhiányért .....	63
FELHASZNÁLT IRODALOM .....	65
FÜGGELÉK: IRATMINTÁK .....	66



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Bevezetés

Az állami szervek kormánytisztviselői, közalkalmazottai, munkavállalói, mindemellett, hogy kiváló, a szakmájukat ismerő és magas fokon művelő szakemberek, olykor sajnálatos módon hibáznak. Ezeknek a hibáknak számos következménye lehet a hiba súlyát, illetőleg az elkövetési magatartást (szándékos vagy gondatlan, „belső vagy külső” normaszegés, stb.) figyelembe véve. A jogkövetkezmények a különböző munkajogi törvényekben (Ktv, Kttv, Mt. stb.) kerülnek megfogalmazásra. Ugyanezek a jogszabályok szerencsés esetben a jogkövetkezményekhez történő eljutás útját is rendezik. A közszféra más területei (rendvédelem, honvédelem, bíróságok, ügyészségek, stb.) vonatkozásában speciális szabályozók, külön eljárási rendeket határoznak meg a normasértések tekintetében.

Mely esetekben kerülhet sor a felelősségrevonási eljárások lefolytatására, melyek ezek az eljárások, hogyan kell ezeket az eljárásokat lefolytatni? Az alábbiakban ezekre keresünk, és remélhetőleg találunk választ, válaszokat.

Ahogy a fentiekben már említettük az állami szervek munkavállalói számos jogszabály szerint kerülnek foglalkoztatásra, majdnem lehetetlen vállalkozás lenne, hogy minden jogviszonyra vonatkozóan szemléltessük ezeket az eljárásokat. Éppen a fentiek miatt elsősorban a kormánytisztviselőkkel, köztisztviselőkkel, munkavállalókkal szemben lefolytatott eljárásokat vesszük górcső alá.

## I. Fejezet

### Fegyelmi felelősség és eljárás a közszolgálati jogviszony keretei közt

A kormánytisztviselők, a kormányzati ügykezelők, a szakmai vezetők kormányzati szolgálati jogviszonyában, a köztisztviselők, közszolgálati ügykezelők, jegyzők, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény hatálya (a továbbiakban:

Kttv.) alá tartoznak, mely törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény háttérjogszabálya. A törvény a következő felelősségrevonási kérdéseket szabályozza: fegyelmi eljárás,



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

kártérítési eljárás, etikai eljárás, méltatlanság.

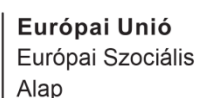
E területek egyaránt a normasértésekhez kapcsolódnak. Felmerülhet a kérdés, hogy mi alapján különítjük el ezeket. A megoldás kulcsa az, hogy amennyiben a normasértés a kormánytisztviselő, vagy köztisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségére vonatkozik, abban az esetben fegyelmi eljárás lefolytatásra kerül sor, amennyiben viszont ezen kívül esik a cselekmény, abban az esetben etikai eljárásra kerülhet sor, adott esetben pedig a méltatlanság kimondására. A következőkben a két fő eljárási mód (fegyelmi, etikai) részletes ismertetésére kerül sor.

### I.1. A fegyelmi eljárás

Fontos, már az elején leszögezni, hogy a fegyelmi eljárásokat a Kttv. hatálya alá tartozó minden közszolgálati jogviszonyban álló esetében kisebb eltérésekkel alkalmazni kell. A részletszabályokat a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló a 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet) taglalja.

A Kttv. szerint fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén – ide nem értve a méltatlanság, illetve a bizalomvesztés miatti felmentést, valamint a hivatásetikai elvek megsértését – a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az eljárást – azt az esetet kivéve, ha megítélése egyszerű és a kötelezettségzegést a kormánytisztviselő elismeri (egyszerűsített eljárás) – megindítani. A fegyelmi eljárás megindításának szubjektív határideje három hónap, az objektív határidő pedig három éve. Ez azt jelenti, hogy a fegyelemsértés tudomásra jutásától számítva három hónapon belül a fegyelmi eljárást meg kell indítani, azonban ha a fegyelmi vétség elkövetése óta három év eltelt, az eljárást nem lehet megindítani, mert az elévült.

Ha a kötelezettségzegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az anélkül fejeződött be, hogy megállapították volna a kormánytisztviselő felelősségét, a három hónapos határidőt az eljárás befejezéséről szóló jogerős határozat államigazgatási szerv részére történő közlésétől, a hároméves határidőt az eljárás jogerős befejezésétől kell számítani.



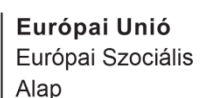
Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a belföldre történő visszaérkezéstől kell számítani.

A teljesség igénye nélkül az alábbi esetekben lehet (kell) fegyelmi eljárást indítani a tisztviselővel szemben:

- nem a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően járt el;
- olyan magatartást tanúsított, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sértette;
- a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során, az együttműködéséi kötelezettséget elmulasztotta;
- visszaélt a rendelkezésére bocsátott joggal, pl. mások jogos érdekeit csorbította, érdekérvényesítési lehetőségeit korlátozta, stb.;
- nem tartotta meg a minősített adatot. Ezen túlmenően illetéktelen személynek és szervnek tájékoztatás adott olyan tényekről, amelyek tevékenysége során jutottak tudomására
- 

Az alábbiak – érintettek általi - megsértése is eredményezhet fegyelmi eljárást:

- feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak, a hivatásetikai elveknek és a vezetői döntéseknek megfelelően, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint kell ellátni,
- az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban kell megjelenni,
- munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére kell állni,
- vezetőkkel és munkatársakkal együtt kell működni,
- munkáját személyesen kell ellátnia, valamint általában olyan magatartást kell tanúsítania, hogy ez más egészségét és testi épségét nem veszélyeztetheti, munkáját nem zavarja, anyagi károsodást vagy helytelen megítélést nem idéz elő,
- a kormánytisztviselő vezetői iránti szakmai lojalitással köteles ellátni feladatait. Szakmai lojalitás alatt kell érteni különösen a vezető által



meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettséget, a vezetőkkel és a munkatársakkal való alkotó együttműködést, a szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzést.

Amennyiben tehát a fentiek valamelyikét, vagy esetlegesen más a hivatali kötelezettségéből adódó szabályt a tisztviselő megszeg, a munkaadó fegyelmi eljárást köteles elrendelni a tisztviselővel szemben.

A fegyelmi eljárást azonban körültekintően, a Kttv. és a Rendelet legteljesebb betartásával lehet csak lefolytatni, ellenkező esetben akár érvénytelenségi következményekkel is lehet számolni. Amennyiben a fegyelmi határozatot az érintett a bíróságon megtámadja, számolni kell azzal, hogy az eljárást lefolytató szerv(ezet) elmarasztalásra fog kerülni., mely súlyos, akár anyagi, következménnyel is járhat.

A fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül,

- ha a fegyelmi eljárást nem a fegyelmi jogkör gyakorlója rendeli el,
- ha a fegyelmi tanács elnökének, valamint a tagjának a jogkörét nem az arra jogosult gyakorolja,
- ha az összeférhetlenségi szabályokat megsértik,
- ha a tisztviselőt a fegyelmi eljárás megindításáról – a fegyelmi eljárás megindításával egyidejűleg – a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban nem értesíti. Az írásbeli értesítés nem tartalmazza, hogy mely kötelezettségszegéssel gyanúsítják.
- ha olyan kötelezettségszegés miatt szabnak ki fegyelmi büntetést, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója nem közölt írásban a kormánytisztviselővel a vizsgálat során,
- ha a fegyelmi tanács nem a zárt ülésén hozza meg a határozatot,
- ha a fegyelmi tanács zárt ülésén a tanács tagjain és a jegyzőkönyvvezetőn kívül más is részt vesz,
- ha a fegyelmi határozat nem jelöli meg az elkövetett konkrét kötelezettségszegéseket, illetve a határozat nem tartalmaz indokolást, vagy indokolása nem tartalmazza a tényállás leírását, továbbá
- ha a vizsgálat során a tisztviselővel nem közlik a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Ha nem adnak módot a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



tisztviselő részére, hogy azokra észrevételt tegyen és további bizonyítást javasolhasson.

- ha nem teszik lehetővé számára, hogy az ügy iratait megtekinthesse.
- ha a tisztviselő védekezéséről, a lefolytatott bizonyításról, valamint arról, ha a tisztviselő valamely eljárási cselekményen nem jelenik meg, jegyzőkönyvet nem vettek fel.

Emellett az eljárási határidők be nem tartása is eredményezheti az eljárás érvénytelenségét.

Meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást a következő esetekben:

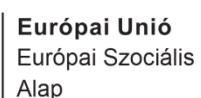
- annak tartama alatt a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik,
- a fegyelmi eljárás megindítására a Kttv.156. § (1), (3) és (4) bekezdésekben meghatározott határidő után kerül sor,
- a kormánytisztviselő a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható,
- felelősségre vonást kizáró ok (pl. kóros elmeállapot, készszer és fenyegetés, tévedés, végszükség) áll fenn.

A fegyelmi eljárás megszüntetéséről az első esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója, a többi esetben a fegyelmi tanács dönt.

Nagyon fontos garanciális szabály, hogy amíg a fegyelmi határozat jogerős nem lesz (tehát az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig) azt nem szabad végrehajtani, a hivatalvesztés büntetés kivételével.

Amennyiben azonban a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségzegést a kormánytisztviselő elismeri, a munkáltatói jogkör gyakorlója a legenyhébb, megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat.

Az erről szóló határozatnak minden a határozatokra előírt kötelező tartalmi elemet tartalmaznia kell. A határozat megjelölés után a tisztségviselő személyes adatai (név, anyja neve, születése helye, ideje, beosztása, lakcíme) szerepelnek, majd a jogszabályi hivatkozás és a fegyelmi büntetés (megrovás) következik azzal, hogy maga a fegyelemsértés ténye is közlésre kerül. Itt kell részletezni, hogy azért nem került sor fegyelmi



eljárás elrendelésére, mert annak elkövetését a tisztviselő elismerte, és a vétkesség foka csekély súlyú volt.

Nagyon fontos - és hiánya az eljárás érvénytelenségét vonja maga után - a fellebbezési rész, melyben közölni kell a tisztségviselővel, hogy a határozat ellen a Kttv. 190. § (2) bekezdés d) pontja alapján a kézbesítéstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.

Ezt követően kerül sor a határozat indokolására. Az indokolásban részletesen le kell írni a tényállást, és a beszerzett bizonyítékokat.

Ezt követően a tisztségviselő által az eljárásban előadottak kell rögzíteni, végezetül a konklúziót, mely szerint a megállapított tényállás alapján bizonyított, hogy tisztviselő munkaköri kötelezettségét megszegte, amelyért vétkessége megállapítható, de vétkességének csekély fokára és a kötelezettségszegés elismerésére tekintettel csupán megrovásban részesül. A fegyelmi büntetés kiszabásánál a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegeli a kormánytisztviselő addig végzett munkáját, az elkövetett vétség csekély súlyát, és ezek alapján hozza meg határozatát.

## I.2. Vizsgálat

Amennyiben a tisztségviselő nem ismeri be az elkövetett normasértést, illetőleg az nem csekély súlyú, a fegyelmi eljárás elrendelésre kerül, és vizsgálatot kell lefolytatni. A fegyelmi eljárás első szakasza a vizsgálat, amelynek lefolytatására a munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás megindításától számított három munkanapon belül írásban vizsgálóbiztost jelöl ki az államigazgatási szervnek a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb besorolású, ennek hiányában vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselői közül. Vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő esetén az államigazgatási szervnek a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű vezetői munkakört betöltő kormányzati szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottjai közül kell kijelölni a vizsgálóbiztost.

Ha az eljárás alá vont jelenléte a tényállás tisztázását gátolná, vagy a kötelezettségszegés olyan nagy súlyú, hogy az a munkahelytől való távoltartást indokolná, a vizsgálóbiztos javasolhatja az eljárás alá vont felfüggesztését. A felfüggesztésre a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, annak időtartama azonban csak a fegyelmi



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

határozat kihirdetéséig terjedhet. Amennyibe a tisztviselőt hivatalvesztés büntetéssel sújtották, akkor a határozat jogerőre emelkedéséig a tisztviselőt fel kell felfüggeszteni.

Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn.

A felfüggesztett tisztviselő részére illetménye 50%-a kerül folyósításra, de amennyiben a fegyelmi határozat hivatalvesztés büntetést mond ki, abban az esetben a határozat kézbesítésétől kezdve a teljes illetményt vissza kell tartani, az eljárás jogerős befejezéséig. A visszatartott összeget csak abban az esetben kell kifizetni, ha a hivatalvesztés nem következett be jogerősen.

A vizsgálat lefolytatásnak határideje 60 nap.

### I.3. Az eljárás megindítása

Melyek a formai és tartalmi kívánalmak? Fegyelemsértés alapos gyanúja esetén az eljárás alá vont tisztviselőt értesíteni kell arról, hogy ellene fegyelmi eljárás kerül lefolytatásra. Ebben az iratban és az eljárás többi iratában is mindig meg kell jeleníteni az eljárást lefolytató szerv fejlécét és az ügyirat számát.

Az értesítés a következőket kell, hogy tartalmazza:

Közölni kell az eljárás alá vonttal, hogy vele szemben fegyelemsértés alapos gyanúja merült fel és hogy a Kttv. 156. § (1) bekezdése alapján fegyelmi eljárást indít a jogkörrel rendelkező. Az eljárás alá vont számára nyilvánvalóvá kell tenni, hogy milyen ügyben, mi miatt kerül sor fegyelmi eljárás lefolytatására.

Tárgyszerűen le kell írni az esetet, célszerű használni a „rendelkezésre álló információk alapján” fordulatot, révén ezek az adatok nem bizonyításon alapulnak. Ennek nem kell részletesnek lennie, hiszen magának az eljárásnak az az egyik célja, hogy a részletek feltárára kerüljenek. Ebben a részben kell megfogalmazni, hogy mely jogszabályi rendelkezéseket sértett meg a cselekmény.

Részletezni kell, hogy milyen esetben - ha kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkezen megszegi – követ el fegyelemsértést a tisztviselő és azt, hogy a konkrét ügyben ennek alapos gyanúja merült fel és ennek okán került elrendelésre a fegyelmi eljárás.

Az érintett tudomására kell hozni a vizsgálóbiztos személyét, beosztását, besorolását. Ki kell terjednie az értesítésnek az



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

eljárás lefolytatásának határidejeire (vizsgálat lefolytatásának határideje 10 munkanap, egyszer 10 munkanappal meghosszabbítható), valamint arra, hogy a vizsgálóbiztosnak az alábbiakat kell közölnie az eljárás alá vonttal:

- részletesen a kötelezettségzegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait,
- észrevételeket tehet az eljárás során, bizonyítási indítványt terjeszthet elő,
- az ügy irataiba betekinthez,
- a vizsgálat folyamán jogi képviselőt vehet igénybe vagy kérheti a munkavállalói érdekképviseleti szerv, illetve a Magyar Kormánytisztviselői Kar képviselőjének részvételét, melynek személyéről és elérhetőségéről az eljárás törvényes lefolytatása érdekében a vizsgálóbiztosnak soron kívül tájékoztatást kell kérnie,
- az eljárás költségeiről, melyet mindenki maga előlegez és az eljárást lefolytató szerv viseli. Tájékoztatni kell arról is az eljárás alá vont személyt, hogy általa indítványozott eljárási cselekmények, valamint jogi képviselője költségeit maga viseli, amennyiben a fegyelmi felelőssége jogerősen megállapításra kerül.

A munkáltatói jogkör gyakorlója méltányosságból mérsékelheti vagy elengedheti a kormánytisztviselőt terhelő költségek viselését. Ezekről az eljárás alá vont szintén értesítendő.

Célszerű kitérni arra is az értesítésben, hogy a hivatali szervezetének vezetője gyakorolja a tisztviselő felett a munkáltatói jogokat (ő rendelhet el fegyelmi eljárást).

Az értesítést természetesen az érintettnek bizonyíthatóan át kell adni, mely megtörténhet személyesen, ha azonban erre nincs mód, akkor hivatalos (tértivevényes) levélben. Az értesítés egy példányát a személyügy részére is át kell adni. Az értesítést a munkáltatói jogkört gyakorló, aki egyben a fegyelmi jogkör gyakorlója is, írja alá.

#### I.4. A vizsgálóbiztos kijelölése

A vizsgálóbiztost értesíteni kell arról, hogy kijelölésre került a fegyelmi eljárás lefolytatására. Ebben az értesítésben pontosan közölni kell a vizsgálóbiztossal, hogy ki ellen, milyen ügyszámon, mikor, mi alapján és milyen ügyben indítottak fegyelmi eljárást.

Közölni kell vele, hogy a Rendelet 4. § (1) bekezdésére figyelemmel a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

fegyelmi jogkört gyakorló felkéri, hogy az ügyben vizsgálóbiztosként működjön közre, ennek keretében az elrendelés közlésétől számított 10 munkanapon belül folyassa le a vizsgálatot, a fegyelmi vétség elkövetésével alaposan gyanúsított tisztviselőt hallgassa meg. Tájékoztatni kell arról is, hogy amennyiben az ügy bonyolultsága indokolja, a tényállás tisztázása érdekében indítványozhatja a vizsgálat egy alkalommal, legfeljebb 10 munkanappal való meghosszabbítását.

Utasítani kell a vizsgálot, hogy amennyiben az ügy kivizsgálása a Kttv. 157. § (1) bekezdése alapján a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselő állásából való felfüggesztését indokoltnak tartja, erre nézve haladéktalanul tegyen javaslatot.

Az értesítésnek tartalmaznia kell, hogy a vizsgálóbiztosnak a vizsgálat eredményét és az ügy lezárására vonatkozó javaslatait – a vizsgálat lezárásától számított 8 napon belül – írásosban, véleményével küldje meg az fegyelmi eljárást elrendelő részére.

Az értesítéssel egyidejűleg az ügy addig keletkezett anyagait is meg kell küldeni a vizsgálóbiztos részére.

Nem követelmény, de az értesítésben kívánatos felszólítani a vizsgálóbiztosra, hogy amennyiben összeférhetlenség áll fent vele kapcsolatosan azt jelentse be.

A vizsgálóbiztos összeférhetetlen az ügy kapcsán, ha vele szemben a Rendelet 6. § (5) bekezdés b)-d) pontjaiban részletezett összeférhetlenségi ok merül fel, tehát az eljárás alá vont kormánytisztviselő hozzátartozója, ha a vizsgálat során tanúként, vagy szakértőként történő meghallgatása válik, válhat szükségessé, valamint tőle az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

Amennyiben a vizsgálóbiztos magával szemben összeférhetlenséget állapít meg, erről az elrendelőt értesítenie kell. Ebben az értesítésben pontosan meg kell határozni az összeférhetlenségi okot, okokat és kérni kell új vizsgálóbiztos kinevezését.

## I.5 Az eljárás alá vont meghallgatása

Az eljárás alá vont meghallgatása fontos része az eljárásnak. Az eljárás alá vontat az első meghallgatás alkalmával bizonyíthatóan ki kell oktatni eljárási jogaira és kötelezettségeire. A vizsgálónak a meghallgatás időpontjáról, helyéről, valamint arról, hogy a vizsgálat folyamán kérheti jogi képviselő illetve a munkavállalói



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

érdek-képviselői szerv, illetve a Magyar Kormánytisztviselői Kar képviselőjének részvételét az eljárásban, értesítenie kell az eljárás alá vontat. A vizsgálóbiztos olyan időben köteles értesíteni, hogy annak kézbesítése az eljárási cselekmény előtt megtörténjen, és az eljárás alá vont arra fel tudjon készülni. További lényeges, nem kötelező, de praktikus eleme lehet az értesítési iratnak, hogy a vizsgáló felhívja az eljárás alá vontat, hogy arról, amennyiben jogi képviselőt vett vagy szándékozik igénybe venni, a vizsgálót haladéktalanul értesítse.

Amennyiben az eljárás alá vont a meghallgatáson megjelenik, erről jegyzőkönyvet kell felvenni. A meghallgatási jegyzőkönyvben számos olyan hibát lehet elkövetni, melyek akár az eljárás érvénytelenségét is okozhatják. Természetesen a meghallgatási jegyzőkönyv is hivatalos irat, azon a szervezet fejlécének, és az ügyszámnak szerepelnie kell.

Tartalmaznia kell ezen felül a következőket: a meghallgatás helyét, idejét, a jelen lévők nevét, az eljárásban betöltött szerepüket, és az eljárás során kezelt személyes adataikat, nevüket, születési helyüket, annak idejét, anyjuk nevét, és lakcímüket.

Ezt követően az eljárás alá vontat nyilatkoztatni kell, hogy van-e kifogása a vizsgálóbiztos személyével szemben, és hogy kér-e jogi képviselőt.

Szükséges felhívni az eljárás alá vont figyelmét arra, hogy az eljárás során a nyilatkozattételt megtagadhatja, azt bármikor megszakíthatja. Ha azonban nyilatkozatot tesz, az elmondottak bizonyítékként felhasználhatók. A kioktatás része kell hogy legyen az, miszerint az eljárás alá vont nem köteles olyan tartalmú nyilatkozatot tenni, amely saját magára, vagy közeli hozzátartozójára nézve bűncselekmény, szabálysértés vagy fegyelemsértés elkövetésére utaló adatot tartalmaz. Fel kell hívni a figyelmét, hogy aki a hatóság előtt más bűncselekmény, szabálysértés, fegyelemsértés elkövetésével hamisan vádol, más ellen bűncselekményre, szabálysértésre, fegyelemsértésre vonatkozó koholt bizonyítékot hoz a szerv tudomására, vagy büntetőeljárás, szabálysértési eljárás, illetve fegyelmi eljárás alapjául szolgáló olyan bejelentést tesz, amelyről tudja, hogy valótlan, bűncselekményt követ el, melyet a Btk. büntetni rendel. A kioktatás befejezése után rá kell kérdezni, hogy azt megértették-e, és erről írásban nyilatkoztatni is kell az érintetteket a jegyzőkönyvben.

Ezután kell az eljárás alá vont személyt meghallgatni. Ennek során lehetősége van a vizsgálónak konkrét kérdéseket feltenni, de az eljárás alá vont személy összefüggően is beszélhet a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

kérdéses ügyről. Fontos szabály, hogy semmilyen szöveget nem lehet az eljárás alá vont „szájába adni”, azt kell leírni, amit elmondott, nem szabad lediktálni a vallomást. A meghallgatás során folyamatosan lehet pontosító kérdéseket intézni az eljárás alá vonthoz. A vallomást hűen kell rögzíteni.

Az eljárás alá vont a jegyzőkönyv minden oldalát, a vizsgáló a záró oldalt aláírja. Aláíratás előtt érdemes a még ki nem nyomtatott jegyzőkönyvet megmutatni az eljárás alá vont részére, hogy azon az esetleges pontosításokat el lehessen végezni.

## I.6. Az érintett felszólítása védekezésének előterjesztésére

Különböző objektív és szubjektív okokból elfordul, hogy az eljárás alá vont a meghallgatáson nem tud jelen lenni. Ebben az esetben több lehetőség adódik az eljárás folytatására. Egyszerűbb esetben fel kell hívni az eljárás alá vont személyt, hogy nyilatkozzon az ügyvel kapcsolatban. Erre írásba fel kell hívni a figyelmét. A felhívásban a vizsgálóbiztosnak közölni kell az érintettel, hogy a fegyelmi ügyben a szóbeli meghallgatását sem a kitűzött időben, sem később, tartós távollétére tekintettel nem tudta végrehajtani. A Rendelet 5. § (7) bekezdése szerint közölni kell az eljárás alá vonttal a kötelezettség elkövetésével kapcsolatos addigi megállapításokat és azok bizonyítékait.

Ezt követően Kttv. 5. § (7) bekezdése alapján fel kell kérni őt, hogy a levél kézbesítésétől számított 8 napon belül terjessze elő védekezését. Fel kell hívni az eljárás alá vont figyelmét arra, hogy amennyiben védekezését - önhibáján kívül - ily módon sem tudná előterjeszteni, és ezt a tényt, hitelt érdemlő módon bizonyítani is tudja, a Kttv. 2. § (6) bekezdés a) pontja alapján a vizsgálóbiztos javaslatot fog tenni az eljárás felfüggesztésére.

Fontos, hogy az érintett távolmaradása a meghallgatásról, vagy a vallomás megtagadása, illetőleg a védekezésének elmulasztása nem akadályozza az eljárás folytatásának.

## I.7. Egyéb eljárások

Az eljárás során a tényállás megállapítása, és a fegyelemsértés bizonyítása céljából, valamint az eljárás alá vont jogai biztosítása érdekében egyéb eljárási cselekmények elvégzésére is



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

szükség van. Ezek a teljesség igénye nélkül a tanúmeghallgatás, a szemle, az iratismertetés.

A tanúmeghallgatás lefolyása az eljárás alá vont meghallgatásával nagy vonalakban megegyezik, azonban a tanúzási kötelezettségek tekintetében szükséges megemlíteni a következőket.

A tanúvallomást megtagadhatja a tanú, ha magát vagy hozzátartozóját bűncselekmény, szabálysértés vagy fegyelemsértés elkövetésével vádolná. Megtagadhatja a tanúvallomást az is, aki a foglalkozásánál vagy közmegebiztatásánál fogva titoktartásra köteles, ha a tanúvallomással a titoktartási kötelezettségét megsértené, kivéve, ha ez alól a külön jogszabály szerint jogosult felmentette, vagy külön jogszabály szerint a vizsgáló megkeresésére a titoktartási kötelezettség alá eső adat továbbítása a felmentésre jogosult számára kötelező.

A vizsgálóbiztosnak figyelmeztetnie kell a tanút, hogy köteles a legjobb tudomása és lelkiismerete szerint igazat vallani. A hamis tanúzást és a hamis vádat a törvény büntetni rendeli.

A szemle a bizonyítás körében bír jelentőséggel, ugyanis egyrészt olyan eljárási cselekmény, amely alkalmat ad a bizonyítékok összegyűjtésére, illetve felderítésére, másrészt bizonyítási módszer is, bizonyos eljárási cselekmények sorozata, amelynek során a vizsgálóbiztos közvetlen megtekintés és közvetlen megfigyelés eredményét rögzíti. A vizsgálóbiztos szemlét akkor rendel el, ha a bizonyítandó tény felderítéséhez vagy megállapításához személy, tárgy vagy helyszín megtekintése, illetve tárgy vagy helyszín megfigyelése szükséges.

A szemle célja egyrészt a helyszínen tapasztaltak egyértelmű és a valóságnak megfelelő rögzítése, másrészt az egyes bizonyítékok összegyűjtése és rögzítése. A szemlén fel kell kutatni, és össze kell gyűjteni a tárgyi bizonyítási eszközöket. A bizonyítási eszközök felkutatásán és összegyűjtésén túlmenően meghatározó jelentősége lehet annak is, hogy azokat a helyszíni szemle alkalmával hol, milyen körülmények között találták fel.

A szemle alkalmával a bizonyítás szempontjából jelentős körülményeket jegyzőkönyvben kell részletesen rögzíteni.



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



Minden észlelt eseményt, körülményt részletesen le kell írni. Ezt szükség esetén ki kell egészíteni helyszínvázlattal, fényképfelvételekkel, film- és videofelvételekkel, hangfelvételekkel, valamint bármilyen más olyan technikai megoldással, amely az adott esetben a leginkább valóságghűen őrzi meg a rögzített bizonyítási eszközöket.

A szemle tárgyáról készített hangfelvételt, képfelvételt, képet, rajzot vagy vázlatot feltétlenül a szemléről készült jegyzőkönyvhöz kell csatolni.

Az iratismertetés a vizsgálat zárása előtt végrehajtandó eljárási cselekmény. A helyéről és az idejéről az eljárás alá vontat előre értesíteni kell. Az iratismertetésről jegyzőkönyvet kell felvenni, melyben rögzíteni kell, hogy a cselekmény mikor történt, mettől meddig tartott, kik voltak jelen, az eljárás alá vont mely iratokat tekintette meg, ebben az esetben a megtekintett iratok számát is fel kell jegyezni. Az iratismertetésről való távolmaradás az eljárás további folytatását nem akadályozza.

## I.8 Felfüggesztés

Az eljárás során lehetőség van az eljárás alá vontnak az állásából való felfüggesztésére, valamint magának az eljárásnak a felfüggesztésére is.

Ha az eljárás alá vont jelenléte a tényállás tisztázását gátolná, vagy a kötelezettségzegés olyan nagy súlyú, hogy az a munkahelytől való távoltartást indokolná, a vizsgálóbiztos javasolhatja az eljárás alá vont személy állásából való felfüggesztését. A felfüggesztésre a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, annak időtartama azonban csak a fegyelmi határozat kihirdetéséig terjedhet. Amennyibe a tisztviselőt hivatalvesztés büntetéssel sújtották, akkor a határozat jogerőre emelkedéséig a tisztviselőt fel kell felfüggeszteni. Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn.

A felfüggesztett tisztviselő részére illetménye 50%-a kerül folyósításra, de amennyiben a fegyelmi határozat hivatalvesztés büntetést mond ki, abban az esetben a határozat kézbesítésétől kezdve a teljes illetményt vissza kell tartani, az eljárás jogerős befejezéséig. A visszatartott összeget csak abban az esetben kell kifizetni, ha a hivatalvesztés nem következett be



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

jogerősen.

Amennyiben a fenti okok fennállnak, a vizsgálóbiztos haladéktalanul javaslatot tesz a fegyelmi jogkört gyakorló részére az eljárás alá vont állásából történő felfüggesztésére.

A javaslatban pontosan meg kell indokolni, hogy miért szükséges az eljárás alá vont felfüggesztése. Ennek megindokolása meglehetősen nehéz, mert szubjektív annak megítélése, hogy az eljárás alá vont gátolná-e az eljárás lefolytatását állásban maradásával. „Megkönnyíti” a vizsgálóbiztos dolgát az a tény, ha az eljárás alá vont megpróbálja munkatársait az ügyel kapcsolatban befolyásolni, esetleg beosztottjait megfenyegetni. Még nehezebb annak eldöntése, hogy mely esetben beszélhetünk nagy súlyú és jellegű kötelezettségzegésről. Mindenesetre iránymutató, hogy amely esetekben a hivatalvesztés esélye fennáll, azokban az esetekben javasolni szükséges a tisztviselő felfüggesztését.

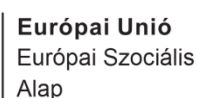
Amennyiben a fegyelmi jogkört gyakorló egyetért a vizsgálóbiztos javaslatával, értesíti az eljárás alá vontat döntéséről. Az értesítésben közli az eljárás alá vonttal, hogy a Kttv. 157. § (1) bekezdése alapján a vizsgálóbiztos javaslata alapján, meghatározott időponttól állásából a fegyelmi eljárás lezárásáig felfüggeszti. Az értesítésben a döntést meg kell indokolni és abban csak a Kttv. 157. § (1) bekezdésben foglaltakra lehet hivatkozni.

Közölni kell az eljárás alá vonttal, hogy a döntés kézhezvétele után azonnal köteles munkakörét a jogkört gyakorló által meghatározott tisztségviselőnek írásban, jegyzőkönyvvel dokumentáltan átadni és a munkahelyéről távol maradni. Az értesítésben a díjazásról és a visszatartott illetmény később kifizetéséről, és annak feltételeiről a tisztviselőt tájékoztatni szükséges, ahogy arról is, hogy ha a felfüggesztés feltételei már nem állnak fent, akkor az azonnal megszüntetésre kerül.

Magának a fegyelmi eljárásnak a felfüggesztése hasonló metódus szerint történik, azonban természetesen annak más okai lehetnek. Melyek ezek?

A fegyelmi eljárást fel kell függeszteni

- az akadály megszűntéig, ha a kormánytisztviselő önhibáján kívüli okból védekezését a rendelet 5. § (7) bekezdésben



meghatározottak szerint nem tudja előterjeszteni,

- legfeljebb az eljárás jogerős befejezéséig, ha a kötelezettségzegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, feltéve, ha enélkül a tényállás nem tisztázható.

A fenti okok bekövetkeztekor a vizsgálóbiztos javaslatot tesz a fegyelmi jogkört gyakorló részére a fegyelmi eljárás felfüggesztésére. A javaslatban a jogszabályi rendelkezés idézése mellett meg kell indokolni az eljárás felfüggesztését.

A fegyelmi jogkört gyakorló – amennyiben a javaslattal egyetért- az eljárást felfüggeszti és erről a fegyelmi eljárás alá vont személyt értesíti. Az állásból történő felfüggesztéséhez hasonlóan ekkor is közölni kell az eljárás alá vont személlyel, hogy mely pontos jogszabályi helyre hivatkozással, kinek a javaslatai alapján, milyen időponttól függeszti fel az ellene indított fegyelmi eljárást. Ennek indokairól természetesen az érintettet szintén tájékoztatja.

## I.9. A vizsgálat lezárása

A vizsgálóbiztos - ahogyan már tárgyaltuk - a vizsgálat lezárásától számított 8 napon belül az ügy iratait és az ügyvel kapcsolatos véleményét a fegyelmi jogkör gyakorlója részére eljuttatja.

A zárójelentésnek a következőket kell tartalmaznia:

A jelentés az eljárás alá vont személyes adataival (neve, születési helye, ideje, anyja neve, beosztása, lakcíme) kezdődik, majd tartalmaznia kell a vizsgálat lezárásának napját. Ezt követően a vizsgálat során az eljárási cselekmények (pl. az érintett meghallgatása, tanúmeghallgatás, szemle, iratismertetés) felsorolása történik. Ezután, pedig a vizsgálat alapján levont következtetéseket kell írásba foglalni. Ebben a vizsgálóbiztos a vizsgálat folytán elé tárult tényállást fogalmazza meg, részletezi az eljárás alá vont személy szerepét a cselekményben, és az eljárás során tanúsított magatartását.

A vizsgálóbiztos a zárójelentéshez csatolja a fegyelmi ügyben keletkezett valamennyi iratot, amely alátámasztja az ügyvel kapcsolatban kialakított véleményét és ezt a jelentésben is rögzíti.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## I.10. A fegyelmi eljárás befejezése

A fegyelmi eljárás fő szabály szerint tárgyalással folytatódik, ahol a háromtagú fegyelmi tanács dönt a fegyelmi büntetésről, vagy annak mellőzéséről. Azonban ha a vizsgáló azt javasolja, akkor a javaslat kézhezvételétől számított három napon belül a fegyelmi jogkört gyakorló tárgyalás nélkül is kiszabhat fegyelmi büntetést ha

- a kormánytisztviselő a kötelezettségszegést a vizsgálat során elismeri és a tárgyalásról lemond
- a tényállás megítélése egyszerű, valamint
- a büntetés célja tárgyalás nélkül is elérhető.

E három feltétel konjunktív, tehát mindháromnak feltételnek teljesülnie kell ahhoz, hogy a tárgyalás elmaradjon. Ebben az esetben a fegyelmi jogkört gyakorló a Kttv. 155. § (2) bekezdésében foglalt fegyelmi büntetések közül a hivatalvesztés kivételével bármelyiket kiszabhatja, így hozhat megrovás, az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása, az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal, az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal, az e törvény szerinti címtől való megfosztás, vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés fegyelmi büntetést.

Amennyiben tárgyalásra kerül sor, akkor ki kell jelölni a fegyelmi tanácsot, amely a tárgyalást megtartja. A fegyelmi tanács elnöke a munkáltatói jogkör gyakorlója.

A fegyelmi tanács elnöke a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított három munkanapon belül írásban kijelöli a tanács tagjait, akik a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos besorolású, illetve vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselők lehetnek. Vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő esetén az államigazgatási szervnek a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű vezetői munkakört betöltő kormányzati szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottjai közül kell kijelölni a fegyelmi tanács



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

tagjait.

Ha az államigazgatási szervnél nincs a fentieknek megfelelő kormánytisztviselő, az államigazgatási szerv irányítását, illetve felügyeletét ellátó államigazgatási szerv vezetője – ilyen szerv hiányában a közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős miniszter – a fentiekben foglalt feltételeknek megfelelő kormányzati szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottját jelölheti ki fegyelmi tanácstagnak.

A fegyelmi tanács eljárásában és döntéshozatalában elnökként, tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt:

- az ügyben vizsgálatot folytatott vizsgálóbiztos, illetve annak hozzátartozója,
- az eljárás alá vont kormánytisztviselő hozzátartozója,
- akit a vizsgálat során mint tanút, vagy szakértőt meghallgattak, illetve meghallgatása szükséges, valamint
- akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

Ha a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben áll fenn a fenti összeférhetlenségi okok valamelyike, az államigazgatási szerv irányítását, illetve felügyeletét ellátó államigazgatási szerv vezetője – ilyen szerv hiányában a közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős miniszter – saját vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőjét jelöli ki a fegyelmi tanács elnökének.

Testület által kinevezett kormánytisztviselő fegyelmi ügyében a testület gyakorolja a fegyelmi tanács jogkörét, vagy – választása szerint – a Rendelet szabályaira figyelemmel a testület tagjaiból háromtagú fegyelmi tanácsot alakít. Ez utóbbi esetben a testület a fegyelmi tanács határozatát nem változtathatja meg.

A fegyelmi tanács kijelöléséről a tanács elnöke értesíti a tagokat.

Az értesítésben szerepel, hogy ki ellen és miért folyik az eljárás, és hogy az illetőt az elnök felkéri a tanács munkájában történő közreműködésre. Felkéri továbbá, hogy



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

amennyiben vele szemben összeférhetlenségi ok merül fel, arról őt értesítse. A tanács tagja, amennyiben az ügyben összeférhetlenséget tapasztal, erről a korábbiaknak megfelelően értesít a fegyelmi jogkört gyakorlót.

A tanács kijelölésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A tárgyalásról jegyzőkönyvet kell vezetni. A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal korábban megkapják.

A tárgyaláson az államigazgatási szervet az ügy vizsgálóbiztosa képviseli, a kormánytisztviselő jogi képviselőt is igénybe vehet, vagy kérelmére az államigazgatási szervnél működő munkavállalói érdek-képviselői szerv, illetve az MKK képviselőjének a részvételét lehetővé kell tenni.

Ha a kormánytisztviselő, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a kormánytisztviselőt vagy képviselőjét szabályszerűen értesítették. Az eljárás akkor is lefolytatható, ha a kormánytisztviselő, vagy képviselője előzetesen bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.

A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.

A fegyelmi tanács – a fegyelmi eljárás felfüggesztésének eseteit kivéve – az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül, zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja.

Amennyiben a fegyelmi eljárás megindítására az elévülési időközön kívül kerül sor, vagy a kormánytisztviselő a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, illetve annak elkövetése nem bizonyítható, valamint vele szemben felelősségre vonást kizáró ok áll fenn, akkor az eljárást megszüntető határozatot kell hozni.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

Ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan, akkor nem kell fegyelmi büntetést kiszabni.

A tanács által kiszabható fegyelmi büntetések:

- megrovás;
- az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása;
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal;
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal;
- a törvény szerinti címtől való megfosztás, vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés;
- hivatalvesztés.

A tanács a fegyelmi büntetésekről vagy a fegyelmi eljárás megszüntetéséről határozatot hoz. Ezen határozatok tartalmi elemei megegyeznek a már ismertetettekkel, természetesen a döntésnek megfelelő módosítással.

## II. Fejezet

### Az etikai eljárás

Ahogy korábban már említésre került, a kormánytisztviselő, vagy a köztisztviselő nem csak a belső normák, illetőleg a feladatellátással összefüggésben elkövetett normasértések elkövetéséért tartozik elszámolással, hanem mint az állam képviselőjének, példamutató magatartást kell tanúsítania a munkaidőn kívül, illetőleg a munkaidőn belül is ennek megfelelően kell viselkednie.

A közszolgálati tisztviselő a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen munkakörének



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, az általa betöltött beosztás tekintélyének, a munkáltató jó hírnevének, a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalomnak, valamint a közszolgálat céljának veszélyeztetésére.

Etikai vétséget követ el az, aki megsérti a kormánytisztviselőre vonatkozó hivatásetikai alapelveket, melyek különösen a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, a méltóság és tisztesség, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság, a felelősségtudat és szakszerűség, az együttműködés, az intézkedések megtételére irányuló arányosság és a védelem. Ezen túl a vezetők szintén etikai vétséget követnek el, ha a példamutatás, valamint a szakmai szempontok érvényesítésének és a számonkérési kötelezettségnek a szabályait megsértik. Mindezek mellett a Magyar Kormánytisztviselői Kamara (a továbbiakban: MKK) Alapszabályának, valamint az Etikai Eljárási Szabályzatnak a megsértése is etikai vétségnek minősül.

Etikai vétség esetén az MKK etikai eljárás lefolytatására jogosult. Az elsőfokú etikai eljárást az MKK Területi Etikai Bizottsága, az Alapszabályban meghatározott számú tagból álló Becsületbíróóság folytatja le. Amennyiben az etikai vétség gyanúját megalapozó bejelentés kivizsgálásához olyan adatokra, információkra van szükség, amelyek kizárólag a munkáltató számára hozzáférhetőek, felkéri a munkáltatót – utólagos tájékoztatási kötelezettség mellett – a bejelentés kivizsgálására. A kivizsgálás eredményétől függően dönt az etikai eljárás megindításáról. Nem kell az eljárást megindítani, ha a bejelentés nyilvánvalóan megalapozatlan, vagy az a kormánytisztviselő munkájának ellehetetlenítésére irányul.

Az etikai vétséget elkövető MKK taggal szemben figyelmeztetést vagy megrovást lehet kiszabni. Ha az etikai eljárás során fegyelmi vétség elkövetésének gyanúja merül fel, az eljáró szerv erről köteles értesíteni az eljárás alá vont kormánytisztviselő munkáltatóját.

## II.1. Az etikai eljárás alapelvei

Az etikai eljárásokat jogszerűen és tisztességesen kell lefolytatni. Az etikai eljárásban érvényesíteni kell az ártatlanság



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



véleményt, és védeni kell minden kormánytisztviselő jó hírnévhez fűződő jogát. Az etikai eljárásban minden kormánytisztviselő egyenlő. Az etikai eljárásokat a lehető legegyszerűbb módon, az eljárás bármely résztvevőjénél felmerülő költségek minimalizálásával kell lefolytatni.

Az eljárás alá vont kormánytisztviselő számára – adatainak zárt kezelését kérő bejelentő személyének felfedésén kívül – biztosítani kell az iratokba való betekintés jogát és a jogai gyakorlásához szükséges tájékoztatást.

## II.2. Etikai vétség

Etikai vétség a kormánytisztviselők hivatásetikai alapelveket, vagy hivatásetikai részletszabályokat megszegő azon cselekménye, amely a Kttv. etikai szabályaival, a Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódex, valamint az Alapszabály rendelkezéseivel ellentétes és az nem minősül bűncselekménynek, szabálysértésnek vagy fegyelmi vétségnek.

Hivatásetikai alapelv megsértése csak az adott alapelvvel nyilvánvalóan ellentétes cselekmények esetén állapítható meg, ha a megsértett hivatásetikai alapelv tartalma kétséget kizáróan világos és az adott magatartásra egyértelműen vonatkoztatható.

## II.3. A felelősséget kizáró okok

Etikai vétségért nem felelős az, aki cselekményét tévedésben, vagy önhibáján kívüli nem beszámítható állapotában követte el, akinek az etikai vétség elkövetésekor, a tőle elvárható gondosság ellenére sem volt tudomása cselekedetének következményeiről, aki cselekményét kényszer vagy fenyegetés hatása alatt, továbbá jogos védelmi helyzetben követte el.

A kormánytisztviselő felelősséggel tartozik az általa szándékosan vagy gondatlanul elkövetett etikai vétségért.

## II.4. Hatáskör, illetékesség, személyi és területi hatály

Az MKK etikai eljárást az MKK tagjaival szemben folytathat le, függetlenül attól, hogy a kormánytisztviselő az etikai vétséget



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

belföldön vagy külföldön követte el. Az etikai felelősséget az elkövetés idején hatályban lévő jogszabályok és a Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódex rendelkezései szerint kell elbírálni. Amennyiben az elbíráláskor hatályban lévő rendelkezések enyhébb elbírálást tesznek lehetővé, úgy ezeket kell alkalmazni.

Az etikai eljárás lefolytatása első fokon a Területi Etikai Bizottság (továbbiakban TEB) tagjaiból álló területi etikai tanács, másodfokon az Országos Etikai Bizottság (továbbiakban OEB) tagjaiból álló országos etikai tanács hatáskörébe tartozik.

Az etikai eljárás lefolytatására első fokon az illetékes TEB elnöke, másodfokon az OEB elnöke által kijelölt etikai tanács jogosult. A TEB elnöke vagy tagjai többségének összeférhetlensége esetén a tanács tagjait az OEB elnöke jelöli ki. Az OEB elnöke, vagy az OEB tagjai többségének összeférhetlensége esetén a tanács tagjait az MKK elnöke jelöli ki.

Az etikai tanácsok tagjai tevékenységükben függetlenek. Az etikai tanács valamennyi döntését határozati formában hozza meg. Az etikai tanács tagjait időbeli korlátozás nélküli titoktartási kötelezettség terheli az etikai eljárással összefüggésben.

Az elsőfokú etikai eljárás lefolytatására az a TEB illetékes, amelyik Területi Közgyűlésbe az eljárás alá vont kormánytisztviselő tartozik. A TEB elnöke, vagy tagjai legalább felének az adott ügyben való összeférhetlensége esetén az OEB elnöke által kijelölt TEB az illetékes.

Az eljárás alá vont kormánytisztviselő azon TEB illetékességi területéhez tartozik, amelynek területén a kinevezési okiratában szereplő munkavégzési helye található, illetve „változó munkavégzési hely” esetén, ahol a foglalkoztató közigazgatási szerv székhelye található.

A fővárosi és Pest megyei TEB tekintetében a főszabály mellett az alábbi felosztás érvényesül:

a) amennyiben a kormánytisztviselő Budapesten székhellyel rendelkező országos

illetékességű szervnél dolgozik, a fővárosi TEB az illetékes;

b) amennyiben a kormánytisztviselő Budapesten székhellyel rendelkező, Pest megyei illetékességű területi szervnél



dolgozik, a Pest megyei TEB az illetékes;

c) amennyiben a kormánytisztviselő Budapesten székhellyel rendelkező több megyére kiterjedő illetékességgel rendelkező területközi szervnél dolgozik, a fővárosi választókerületi TEB az illetékes;

d) amennyiben a kormánytisztviselő Budapesten székhellyel rendelkező fővárosi illetékességű területi szervnél dolgozik, a fővárosi TEB az illetékes.

A TEB elnöke a hatáskör és illetékesség meglétét hivatalból köteles vizsgálni.

A megkezdett etikai eljárást annál a TEB-nél kell lefolytatni, ahol az eljárás az illetékességi szabályoknak megfelelően megindult, függetlenül attól, hogy az eljárás alá vont kormánytisztviselő az eljárás alatt más Területi Közgyűlés tagjává vált. Az OEB elnöke és a TEB elnöke jelöli ki az adott etikai ügyben eljáró 3 tagú tanácsot. Amennyiben területi szinten az eljáró tanács tagjait nem sikerül kijelölni, akkor az eljáró tanács tagjait az OEB elnöke jelöli ki. Első és másodfokon az etikai tanács elnökből és két tagból áll.

## II.5. A határidő számítása

A napokban megállapított határidőbe nem számít be az a nap, amelyre a határidő kezdetére okot adó körülmény esik (kezdő nap). Ha a határidő utolsó napja munkaszüneti nap, a határidő a következő munkanapon jár le. Az etikai eljárásban az eljárás valamennyi résztvevője tekintetében a beadványnak és más iratoknak a határidő utolsó napján meg kell érkeznie azok címzettjéhez.

Aki az eljárás során valamely határnapot, határidőt önhibáján kívül elmulasztott, igazolási kérelmet terjeszthet elő a mulasztásról való tudomásszerzést, vagy az akadály megszűnését követő 8 napon belül. A kérelmet legkésőbb az elmulasztott határnaptól, vagy az elmulasztott határidő utolsó napjától számított egy hónapon belül lehet előterjeszteni. A kérelem előterjesztésével egyidejűleg pótolni kell az elmulasztott cselekményt.

Az etikai eljárásban a határidők, az eljárás megindítására vonatkozó



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

határidők kivételével, indokolt esetben egy alkalommal legfeljebb 15 nappal meghosszabbíthatók.

## II.6. Összeférhetetlenség

Az eljáró etikai tanács eljárásában és döntéshozatalában elnökként, tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt:

- a) az eljárás kezdeményezője (bejelentő),
- b) az eljárás alá vont kormánytisztviselő,
- c) az előző pontokban felsoroltak képviselője, illetve Polgári Törvénykönyv szerinti közeli hozzátartozói,
- d) akinek tanúként vagy szakértőként történő meghallgatása az eljárásban szükségessé válhat, illetve akit meghallgattak,
- e) másodfokú eljárásban az, aki az elsőfokú eljárásban eljár,
- f) az eljárás alá vont kormánytisztviselő felettese,
- g) az, akitől az ügy elfogulatlan elbírálása egyéb okból nem várható.

Az összeférhetetlenséget az érintettek a tudomásukra jutást követően azonnal kötelesek jelenteni. Első fokon eljáró tanács tagjai a TEB elnökének, másodfokon eljáró tanács tagjai az OEB elnökének. Az eljáró tanács tagjai ellen az eljárás alá vont kormánytisztviselő alapos indokolással összeférhetlenségi okot jelenthet be a TEB, illetve az OEB elnökéhez. Az összeférhetlenség tárgyában a TEB elnöke, illetve az OEB elnöke határoz. A TEB elnöke ellen bejelentett összeférhetlenségi kifogás kérdésében az OEB elnöke határoz. Az OEB elnöke ellen bejelentett összeférhetlenségi kifogás kérdésében az MKK elnöke határoz. Az összeférhetlenség tárgyában hozott határozatok ellen nincs



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

helye külön fellebbezésnek, azok csak az érdemi határozattal szembeni fellebbezésben támadhatóak meg.

Amennyiben az összeférhetetlenségi kifogásnak helyt adnak, a TEB elnöke másik tanácstagot jelöl ki. Ha nem lehet a TEB tagjai közül elfogulatlanak tekinthető háromtagú tanácsot kijelölni, az etikai eljárást az OEB által kijelölt TEB folytatja le.

## II.7. Elévülés

Nem lehet etikai eljárást indítani, ha az etikai vétség gyanújára vonatkozó bejelentés óta három hónap, illetve az etikai vétség elkövetése óta egy év eltelt. Az elévülés határidejének kezdő napja az etikai vétség megvalósulását követő nap. Folytatólagosan elkövetett etikai vétség esetén az elkövetési magatartás utolsó (befejező) napjától kell kezdő napként az elévülés határidejét számítani. Az etikai eljárás az elévülési időt megszakítja.

Ha az etikai vétség miatt büntető,- szabálysértési, vagy fegyelmi eljárás indult, és az anélkül fejeződött be, hogy megállapították volna a kormánytisztviselő felelősségét, a három hónapos határidőt az eljárás befejezéséről szóló jogerős határozat TEB általi tudomásszerzéstől, az egyéves határidőt az eljárás jogerős befejezésétől kell számítani.

## II.8. Elsőfokú eljárás megindítása

Etikai eljárás bejelentésre és hivatalból is indítható. Ugyanabban az ügyben csak egy etikai eljárás indítható.

A bejelentés történhet szóban vagy írásban (elektronikus úton tett bejelentés is ide tartozik). A szóban történő bejelentés során jegyzőkönyvet kell készíteni, amit a bejelentővel alá kell irattatni. A bejelentő kérheti személyi azonosságának zártan kezelését. Ebben az esetben csak az eljáró etikai tanács férhet ezekhez az adatokhoz. Névtelen bejelentésre csak az összes körülmény gondos mérlegelését követően van lehetőség, amennyiben azok megalapozzák az eljárás hivatalból történő megindítását, azaz ha a bejelentett cselekmény a hivatásetikai követelmények súlyos sérelmét jelentheti, és rendelkezésre áll annyi információ, amely valós esélyt nyújt az ügy



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

feltárására.

Az etikai vétség bejelentése az illetékes TEB elnökénél történhet. A bejelentésnek minden olyan tény és adatot tartalmaznia kell, ami az ügy megítélése szempontjából jelentős, továbbá lehetőség szerint a tények alátámasztását szolgáló bizonyítékokat, valamint a bejelentő nevét és elérhetőségeit is. A TEB elnöke a bejelentőt 8 napon belül történő hiánypótlásra, illetve kiegészítésre hívhatja fel. A bejelentést a bejelentő az elsőfokú eljárást lezáró határozat meghozatala előtt visszavonhatja, ez azonban nem befolyásolja az eljárás lefolytatását.

Amennyiben az írásos bejelentés nem az illetékes TEB elnökéhez érkezik (nem az illetékes TEB elnök a címzett), akkor a bejelentés címzettje köteles 3 munkanapon belül az illetékes TEB elnökéhez a bejelentést megküldeni, biztosítva azt, hogy illetéktelen ne férjen hozzá.

A TEB elnöke köteles gondoskodni arról, hogy a TEB-hez érkezett bejelentések a közigazgatási szervek iratkezelésétől elkülönített módon kerüljenek kezelésre, és azokhoz illetéktelenek ne férhessenek hozzá.

## II.9. Döntés az eljárás megindításáról

Az etikai eljárás megindításáról a TEB dönt. A TEB a gyanú tudomására jutásától számított 8 napon belül határozatban dönt az etikai eljárás megindításának kérdésében. A TEB elnöke a bejelentőt a bejelentés kiegészítésére, illetve hiánypótlásra szólíthatja fel, amit a bejelentő a levél kézhezvételétől számított 8 napon belül tehet meg. A TEB határozattal megtagadja az eljárás megindítását az alábbi esetekben:

- a) ha illetékesség vagy hatáskör hiánya áll fenn,
- b) ha a bejelentés nyilvánvalóan megalapozatlan, vagy a bejelentett tények alapján etikai vétség elkövetésének alapos gyanúja nem állapítható meg,
- c) ha a felelősségre vonhatóság megszűnt, vagy ha a bejelentésben foglalt tények miatt már jogerős határozatot hoztak,
- d) ha a fegyelmi, szabálysértési vagy büntető eljárás során a bejelentett cselekményt már



**SZÉCHENYI 2020**

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

elbírálták.

Ha a TEB úgy dönt, hogy a bejelentés alapján nem indít etikai eljárást, az erről szóló határozatot, annak meghozatalától számított 8 napon belül az összes keletkezett irattal együtt megküldi az OEB-nek. Az OEB jogosult a bejelentéssel kapcsolatos minden információ megismerésére. Az OEB – amennyiben szükségét látja az eljárás megindításának – 15 napon belül, határozattal az eljárás ismételt lefolytatásának megfontolására hívhatja fel a TEB-et.

Az eljárás megindításáról szóló határozatot meg kell küldeni az eljárás alá vont kormánytisztviselőnek és a bejelentőnek, az eljárás megindítását megtagadó határozatot pedig a bejelentőnek. Az eljárás megindításáról, vagy annak megtagadásáról szóló határozat ellen nincs helye fellebbezésnek.

A TEB elnöke az etikai eljárás megindításáról szóló döntéssel egyidejűleg írásban értesíti az eljáró tanács tagjait, valamint megküldi számukra az ügy iratait. Ha az etikai eljárás során az etikai tanács tagjai tekintetében személycseré válik szükségessé, a tanács kieső tagja helyébe a TEB elnöke által kijelölt tag lép. A TEB elnöke az etikai eljárás megindításáról az eljárás alá vont kormánytisztviselőt írásban értesíti, megküldi a bejelentés másolatát, megjelöli, hogy milyen etikai vétséggel gyanúsítják és felhívja figyelmét, hogy 8 napon belül a bejelentésben foglaltakra előterjesztheti védekezését, észrevételeit, valamint a tanács tagjaival szemben összeférhetlenségi okot jelenthet be.

## II.10. Elsőfokú eljárás lefolytatásának részletes szabályai

Az elsőfokú etikai tanács, a kijelölésétől számított 30 napon belül tárgyalást tart. Az elsőfokú etikai tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról az érintettek - akiknek megjelenése a tárgyaláson szükséges - az értesítést a tárgyalás előtt legalább 8 nappal korábban megkapják.

Az etikai tárgyalást az eljáró tanács elnöke vezeti, aki az ésszerű és méltányos eljárás biztosítása érdekében meghatározza annak menetét és gondoskodik annak rendjéről. Az eljárásban részt vevő kormánytisztviselők kötelesek együttműködni a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

tanács elnökével a tárgyalás rendjének megőrzése érdekében.

Az eljárásban az eljárás alá vont kormánytisztviselő helyett és nevében képviselője is eljárhat, kivéve, amikor az eljárás alá vont kormánytisztviselő személyes megjelenése, illetve meghallgatása szükséges. Az etikai eljárásban a kormánytisztviselő jogi vagy érdekképviseleti képviselőt is igénybe vehet. A Területi Közgyűlés tisztségviselői, a TEB tagjai az első fokú, az OEB és az Országos Elnökség tagjai a másodfokú eljárásban képviselőként nem járhatnak el. A képviselőnek képviseleti jogosultságát írásbeli meghatalmazás csatolásával igazolnia kell. Ennek hiányában a képviselő az eljárásban nem vehet részt, semmiféle nyilatkozatot nem tehet, vagy egyéb eljárási cselekményt nem végezhet.

Ha a kormánytisztviselő vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a kormánytisztviselőt vagy képviselőjét igazolható módon szabályszerűen értesítették. Az eljárás akkor is lefolytatható, ha a kormánytisztviselő vagy képviselője előzetesen bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.

Az elsőfokú etikai tanács a tényállás tisztázása céljából iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat, valamint a tárgyaláson tanúkat hallgathat meg, továbbá ismerteti a beszerzett iratokat, szakértői jelentést, illetve a szemle eredményét. Az eljáró tanács elnöke írásban is bekérheti a szükséges nyilatkozatokat, az eljárás szempontjából lényeges dokumentumokat, ezeket a tárgyaláson ismertetnie kell.

A bizonyítási kötelezettség az elsőfokú tanácsot terheli. A bejelentőnek az eljárás alá vont kormánytisztviselővel való szembesítésére csak akkor van lehetőség, ha a bejelentő nem kérte adatainak zártan kezelését. Egyéb esetben a bejelentőt az elsőfokú tanácsnak külön kell meghallgatnia, és nyilatkozatait a beazonosíthatóság kizárásával az etikai tárgyaláson fel kell olvasnia.

Az etikai eljárás alá vont személynek módot kell adni arra, hogy vallomását, védekezését, észrevételeit összefüggően előadhassa.

Ezek után kérdések intézhetők az eljárás alá vont személyhez. Az eljárás alá vont személyt



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



meghallgatásának kezdetekor figyelmeztetni kell, hogy amit mond, az bizonyítékként felhasználható vele szemben. Ha az etikai eljárás alá vont személy a vallomás tételét megtagadja, figyelmeztetni kell őt arra, hogy ez a körülmény az eljárás folytatását nem akadályozza, ő viszont a védekezésnek erről a módjáról lemond.

A tárgyalásról jegyzőkönyvet kell készíteni, melynek tartalmaznia kell:

- az ügy tárgyát és az ügy számát,
- az etikai tárgyaláson résztvevők nevét, eljárásjogi helyzetét, az eljárás alá vont személy esetében név, lakcím, szolgálati hely, beosztás,
- az etikai vétség pontos (részletes) megjelölését,
- az etikai vétségre vonatkozó lényeges nyilatkozatokat és megállapításokat,
- az etikai vétség eldöntése szempontjából lényeges körülményeket és megállapításokat,
- a jegyzőkönyv készítésének helyét és időpontját, valamint
- az etikai eljárás alá vont kormánytisztviselő, az eljáró tanács tagjai és a jegyzőkönyvvezető oldalankénti aláírását.

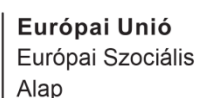
A jegyzőkönyvvezetőt az eljáró tanács elnöke jelöli ki a tanács tagjai közül.

Az etikai eljárás nem nyilvános. Az érintetteken kívül csak az eljáró tanács elnöke által engedélyezett személyek vehetnek részt azon.

Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további 30 napon belül újabb tárgyalást kell tartani.

Az etikai eljárást fel kell függeszteni az alábbi esetekben:

- a) legfeljebb 90 napig, ha a kormánytisztviselő tartós akadályoztatása miatt önhibáján kívül nem tud részt venni a tárgyaláson, és önhibáján kívüli okból védekezését



írásban nem tudja előterjeszteni,

b) ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, az eljárás jogerős befejezéséig.

Az eljárás felfüggesztésének ideje az eljárási határidőkbe nem számít be. Az eljárás felfüggesztéséről az eljárás alá vont személyt és a bejelentőt értesíteni kell. Ha a felfüggesztés indoka megszűnik, az eljárást haladéktalanul folytatni kell. Az eljárásban részt vevő személyeknek a felfüggesztésre okot adó körülmény megszűnéséről haladéktalanul tájékoztatni kell az eljáró tanácsot.

Az etikai eljárást meg kell szüntetni, ha

a) annak tartama alatt a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik,

b) a cselekményért a kormánytisztviselőt korábban büntető-, szabálysértési vagy fegyelmi eljárásban jogerősen elmarasztalták,

c) az etikai eljárás megindításakor már fennállt vagy az eljárás megindítását követően merül fel az eljárás megindítását kizáró ok,

d) a kormánytisztviselő a terhére rótt etikai vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható,

e) felelősségre vonást kizáró ok áll fenn,

f) az eljárás felfüggesztésének végső határideje letelt, de a felfüggesztésre okot adó körülmény továbbra is fennáll.

## II.11. Elsőfokú döntés, szankciók

Az eljáró tanács akkor határozatképes, ha valamennyi tagja jelen van. Az eljáró tanács az eset összes körülményeit, a bizonyítékokat, a terhelő és mentő körülményeket egyenként és



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

összességükben értékeli, és ezen alapuló meggyőződése szerint állapítja meg a tényállást. Az eljáró tanács döntéseit egyszerű többséggel hozza. A szavazás során tartózkodásnak helye nincs.

Az elsőfokú etikai tanács legkésőbb az utolsó tárgyalás napjától számított 30. napon, de legfeljebb az első tárgyalási naptól számított 90. napon zárt ülésen határoz, és döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja. Az eljárás felfüggesztésének időtartama a határidőbe nem számít bele.

A határozat tartalmazza:

- a) a tanács döntését, továbbá a jogorvoslat lehetőségéről, benyújtásának helyéről és határidejéről való tájékoztatást,
- b) az eljáró tanács megnevezését, az ügyirat számát, tárgyát, az eljárás alá vont kormánytisztviselő személyi adatait,
- c) a megállapított tényállást és az annak alapjául elfogadott bizonyítékokat,
- d) a felajánlott, de mellőzött bizonyítást és a mellőzés indokait,
- e) azokat a jogszabályhelyeket, és hivatásetikai rendelkezéseket, amelyek alapján a tanács a határozatot hozta,
- f) a tanács hatáskörét és illetékességét megállapító szabályokra történő utalást,
- g) a döntéshozatal helyét és idejét,
- h) elmarasztalás esetén annak az MKK tagnyilvántartásában történő rögzítéséről, valamint ennek az adatnak a tagnyilvántartásból való törlés szabályairól szóló tájékoztatást,
- i) az esetleges méltatlanság fennállására vonatkozó körülményeket.

A határozatot az eljáró tanács elnöke írja alá. A határozatot 8 napon belül írásba kell foglalni és az érdekeltek részére kézbesíteni kell.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## II.12. Etikai vétség szankcionálása

Az etikai vétséget elkövető kormánytisztviselővel szemben figyelmeztetést kell alkalmazni, ha az etikai vétséggel kapcsolatban az MKK erkölcsi rosszallásának nyomatékos kifejezése nem szükséges, mivel az összes körülmény mérlegelése alapján az etikus magatartásra való felhívás is elegendő az etikai szankció céljának eléréséhez.

Megrovást kell alkalmazni, ha az etikai szankció céljának eléréséhez az MKK erkölcsi rosszallásának nyomatékos kifejezése is szükséges.

## II.13. A döntés közzlése

Az eljáró tanács határozatát az eljárás alá vont kormánytisztviselővel, valamint a jogerős határozatot etikai szankció kiszabása esetén a foglalkoztató közigazgatási szervvel közli. Az etikai eljárás alá vont személlyel közölt határozatot – amennyiben van – meghatalmazott képviselőjével is közölni kell. Az eljáró tanács a bejelentőt az eljárás határozattal történő lezárásának tényéről tájékoztatja. A tanács a határozatát hivatalos iratként tértivevénnyel kézbesíti. A címzett a határozatot az eljáró tanács tagjától is átveheti, biztosítani kell azonban, hogy az átvétel ténye és annak időpontja kétséget kizárólag megállapítható legyen.

Ha a postai úton történő kézbesítés azért hiúsul meg, mert a címzett vagy meghatalmazottja úgy nyilatkozik, hogy a küldeményt nem veszi át, az iratot a kézbesítés megkísérlésének napján kézbesítettnek kell tekinteni. Ha az irat „nem kereste” jelzéssel érkezik vissza, az iratot – az ellenkező bizonyításig – a postai kézbesítés második megkísérlésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

## II.14. Jogorvoslat

Az első fokú határozat ellen az eljárás alá vont kormánytisztviselő a határozat kézhezvételétől számított 15 napon belül a TEB-hez benyújtott, de az OEB-nek címzett írásbeli fellebbezéssel élhet. A TEB az ügyet 8 napon belül köteles felterjeszteni az OEB-hez az összes keletkezett irattal együtt.

A fellebbezés a határozat végrehajtására halasztó hatályú.



Fellebbezni csak elmarasztaló érdemi döntés ellen lehet. A fellebbezéssel meg nem támadott elsőfokú határozat a fellebbezési határidő lejártával jogerőssé válik.

Az MKK Országos Iroda részére az első fokon jogerőre emelkedett etikai határozatokat a jogerőre emelkedést követő 8 napon belül meg kell küldeni.

## II.15. A másodfokú eljárás részletszabályai, a másodfokú döntések

A másodfokú etikai tanács eljárására az itt nem tárgyalt eljárási kérdésekben az elsőfokú tanács eljárására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Másodfokon az OEB elnöke által kijelölt tanács jár el (a továbbiakban: másodfokú etikai tanács).

Az OEB elnöke a fellebbezés kézhezvételétől számított 8 napon belül megvizsgálja, hogy a fellebbezést szabályszerűen és határidőben nyújtották-e be. Az OEB elnöke határozattal elutasítja a fellebbezést, ha az elkésett, vagy ha azt nem az arra jogosult terjesztette elő. Az OEB elnökének fellebbezést elutasító határozata ellen nincs helye fellebbezésnek.

Amennyiben a fellebbezést közvetlenül az OEB-nek nyújtották be, a TEB elnöke az OEB felszólításának kézhezvételétől számított 8 napon belül köteles az ügyben keletkezett összes iratot részére megküldeni.

A fellebbezési tárgyalást a másodfokú etikai tanács elnöke vezeti, aki gondoskodik a tárgyalás rendjének fenntartásáról, kihirdeti a másodfokú etikai tanács által hozott határozatokat.

A másodfokú etikai tanács – ha a fellebbezést nem utasítja el – a fellebbezésnek az OEB általi kézhezvételétől számított 45 napon belül köteles az ügyben érdemi határozatot hozni.

Ha a fellebbezés megalapozatlan, akkor a másodfokú etikai tanács az elsőfokú határozatot helybenhagyja, ellenkező esetben az elsőfokú határozatot részben vagy egészében megváltoztatja. Ha az elsőfokú határozat megalapozatlan, a tényállás tisztázatlan, vagy hiányos, ellentétes az iratok tartalmával, illetve helytelen ténybeli következtetést tartalmaz – és a helyes tényállás az iratok tartalma, ténybeli következtetés vagy részbizonyítás felvétele útján nem állapítható meg - továbbá az elsőfokú eljárás szabályainak az ügy



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

érdemére kiható megsértése történt – a másodfokú etikai tanács az elsőfokú etikai határozatot hatályon kívül helyezi és az elsőfokú etikai tanácsot új eljárásra utasítja.

A másodfokú etikai tanács a fellebbezéssel támadott határozatot teljes terjedelmében felülbíráhatja. A másodfokú etikai tanács döntése a közléssel jogerős és végrehajtható. A másodfokú etikai tanács a határozatát és annak indokait az eljárás alá vont kormánytisztviselő, a képviselője, valamint az első fokon eljáró TEB és az MKK Elnöke részére 15 napon belül közli.

A másodfokú etikai tanács határozatában az eljárás alá vont kormánytisztviselőt tájékoztatni kell arról, hogy a határozatot bíróság előtt megtámadhatja, tovább hogy keresetét hol, meddig, kinek címezve nyújthatja be. A másodfokú határozat ellen az eljárás alá vont kormánytisztviselő a kézbesítéstől számított 30 napon belül a közigazgatási perekre (Pp. XX. fejezet) irányadó szabályok szerint bírósághoz fordulhat.

Amennyiben a másodfokú etikai tanács határozatát a kormánytisztviselő bíróság előtt megtámadja, az MKK bíróság előtti képviseletéről az MKK Országos Irodája gondoskodik. A TEB a hozzá beérkezett másodfokú határozattal szemben benyújtott kereseteket 3 munkanapon belül továbbítja az OEB felé. Ha a bíróság az etikai eljárás megismétlését rendeli el, a megismételt eljárást az általános eljárási szabályok alapján kell lefolytatni.

## II.16. Az etikai eljárás során keletkezett iratok kezelése, nyilvántartása

A jogerős etikai szankciót az MKK tagnyilvántartásában fel kell tüntetni: a határozat számát, keltét, az elkövetett etikai vétség tömör leírását és az alkalmazott etikai szankciót. Az etikai szankcióra vonatkozó adatokat a határozat jogerőssé válásától számított 5 éve elteltével, valamint a tagság megszűntetésével törölni kell a tagnyilvántartásból. Az etikai eljárás során keletkezett iratokat az MKK Adatvédelmi és Adatbiztonsági Szabályzatának rendelkezési alapján kell kezelni. Az iratok kezeléséről az elsőfokú eljárás alatt a TEB, a másodfokú eljárás alatt az OEB, az eljárás lezárulását követően pedig az MKK Országos Irodája gondoskodik.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

### III. Fejezet

#### Fegyelmi felelősség és eljárás a munkajogviszony keretei közt

A korábbi szabályozás, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény csak a kollektív szerződést kötő felek konkrét megállapodása esetén tette lehetővé fegyelmi büntetések alkalmazását. Tekintettel arra, hogy a munkáltatók túlnyomó többsége nem állt kollektív szerződés hatálya alatt, és a szerződéssel rendelkezők sem szabályozták minden esetben a fegyelmi felelősség és a kapcsolódó eljárások kérdéskörét, a korábbi időszakban a fegyelmi felelősség intézménye lényegében hiányzott az Mt. hatálya alá tartozó szervezetek munkaügyi gyakorlatából.

A bírói gyakorlat azonban már ekkor is lehetővé tette egyes hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását - kollektív szerződés nélkül is - amelyekkel a munkáltató egyoldalúan, megállapodás nélkül is élhetett.

A megállapodás nélkül a munkáltató által alkalmazott hátrányos jogkövetkezmények egyik véglete a figyelmeztetés volt. Ez a legenyhébb büntetési forma csupán egy írásos tájékoztató, amely megállapítja a vétkes kötelezettségszegés tényét, felhívja a munkavállalót kötelezettségei betartására, és tájékoztatja arról, hogy esetleges további kötelezettségszegés esetén, a munkáltató súlyosabb eszközökkel fog élni. A figyelmeztetés szóban is alkalmazható, de ennek okát, tartalmát, körülményeit utólag nehéz bizonyítani. Az írásbeli figyelmeztetés önmagában nem jelent érdemi hátrányt, ellene azonban a munkavállaló mégis jogosult keresetet indítani a munkaügyi bíróság előtt, amelyben vitathatja az abban foglaltak tényszerűségét. A törvény vonatkozó rendelkezései szerint ugyanis a munkavállaló a munkaviszonyból származó bármely igényének érvényesítése érdekében kezdeményezhet munkaügyi jogvitát, melynek lehetőségére és határidejére a munkavállalót külön ki kell oktatni. Az előbbieken ismertetett lehetőség azért lényeges, mert az írásbeli figyelmeztetésnek a munkaviszony későbbi szakaszában jelentősége lehet, például a felmondás indokolásában is hivatkozhat arra a munkáltató, hogy a munkavállaló munkavégzése korábban sem volt megfelelő, és emiatt írásbeli figyelmeztetésben is részesült.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

A bírói gyakorlat számon tart egy olyan esetet, mikor a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással szüntette meg, és a felmondás indokolásában arra hivatkozott, hogy a munkavállalót korábban írásbeli figyelmeztetésben részesítette, amelyben felhívta figyelmét, ha hozzáállásán nem változtat, a legsúlyosabb következményekre számíthat. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a felmondás alapjául szolgáló kötelezettségzegést megelőző magatartásokat is figyelembe lehet venni a felmondás értékelése során.

A másik végpont az azonnali hatályú felmondás, mikor a munkáltató egyoldalúan élhet a munkaviszony megszüntetésének eszközével, mint a legsúlyosabb büntetéssel. Alkalmazható a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés indokolás nélkül, illetve a próbaidő leteltét követően, indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondásként (korábbi elnevezésével: rendkívüli felmondás). Ennek akkor lehet helye, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A „rendkívüli felmondás” egyes eseteit a kollektív szerződés konkretizálhatja, de az idézett törvényi szabálytól csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás azonnali hatállyal megszünteti a munkavállaló munkaviszonyát, úgy, hogy a jogviszony végén a munkavállalót semmilyen plusz juttatás (felmentési időre járó távolléti díj, végkielégítés) nem illeti meg. Alkalmazásakor körültekintően kell eljárni, hiszen a bíróság csak akkor fogadja el jogszerűnek, ha minden a vonatkozó törvényi feltételek szerint zajlott.

A 2012. július 1-jén hatályba lépett új Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény, továbbiakban Mt.) változtatott az előbbieken említetteken, ugyanis kollektív szerződés hiányában a munkaszerződésben is kiköthető az, hogy a munkáltató fegyelmi büntetéseket is alkalmazhat. Így jóval több munkáltató élhet ezzel az eszközzel. E lehetőség azonban nem csak a munkáltatók érdekeit szolgálja, hanem a munkavállalókéét is. A szabályozás lehetősége ugyanis lehetőséget biztosít arra, hogy



**SZÉCHENYI 2020**

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



kötelezettségszegése esetén munkáltató ne csak a két véglet, a figyelmeztetés és az elbocsátás közül választhasson, hanem a munkaviszony fenntartása mellett, szabályozott eljárás keretében alkalmazhasson valamely szankciót.

A fegyelmi felelősség fogalmát sem a régi, sem az új Mt. nem definiálja. A hatályos törvény a vonatkozó szabályokat a „Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért” cím alatt szabályozza (Mt. 56. §). A fentiekben említettek szerint a jogszabály rögzíti, hogy 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.

A hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárást szinte egyáltalán nem szabályozza az új Mt. Csak annyit rögzít, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, indokolni kell, valamint előírja, hogy az intézkedésre csak 15 napos szubjektív, illetve 1 éves objektív határidőn belül kerülhet sor. Ha a munkáltató bármelyik határidőből kicsúszik, fegyelmi intézkedést már nem hozhat érvényesen. További eljárási szabály, hogy a munkavállaló 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. Ezen időtartam alatt tehát a munkavállaló nem köteles munkát végezni, illetve a munkahelyen tartózkodni, de erre az időre távolléti díja megilleti. Minden egyéb eljárási kérdést a feleknek kell rendezni kollektív szerződésben, vagy ennek hiányában munkaszerződésben (pl. a kötelezettségszegés körülményeit felderítő vizsgálat szabályait, a munkavállaló meghallgatásának menetét, az erről készítendő jegyzőkönyv tartalmát stb.). A részletes eljárási szabályok kimunkálása azért is fontos, mert a munkáltató által írásos, indokolt határozatban kiszabott jogkövetkezmény bíróság előtt megtámadható. A hátrányos jogkövetkezményt megállapító intézkedéssel szemben ugyanis a munkavállaló 30 napon belül keresettel élhet a munkaügyi bíróságnál.

Az eljárási szabályokhoz képest részletesebb előírások vonatkoznak a kiszabható jogkövetkezményekre. A törvény rögzíti,



hogy a szankció csak a kötelezettség súlyával arányos lehet. Például, egy 5 percet késő munkavállaló alapbérét nem lehet két hónapra 10%-kal csökkenteni. A formálódó bírói gyakorlat alapján lehet majd megmondani, milyen kötelezettségzegésért milyen szankció tekinthető arányosnak. A fegyelmi büntetés alapvetően visszatartó és büntető funkciójú, de a szélsőségen szigorú jogkövetkezményektől érdemes tartózkodni. Nincs akadálya, hogy egyszerre több jogkövetkezményt is kiszabjon a munkáltató, ha az arányosság elvére figyelemmel ez indokolt (például alacsonyabb munkakörbe helyezés két hónapra és üdülési támogatásból kizárás).

Kifejezetten tilos a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát sértő büntetés. Nem jogszerű például, ha a munkáltató nyilvánosan kifüggeszti a legtöbbet mulasztó vagy legtöbb selejtet gyártó munkavállalók listáját. Még a szakszervezet hozzájárulásával, kollektív szerződésben sem lehet „szégyentábla” jellegű büntetést előírni, hiszen ez a munkavállalók személyiségi jogait és emberi méltóságát erősen sérti.

Az ún. kétszeres értékelés tilalma alapján a munkáltató nem alkalmazhat egyszerre kétféle szankciót ugyanazért a kötelezettségzegésért. Azaz, a munkáltató nem élhet hátrányos jogkövetkezménnyel olyan ok miatt, amelyet a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. Döntenie kell tehát, hogy a munkavállalónak felmond, vagy például megelégszik azzal, hogy alapbérét egy hónapra meghatározott arányban csökkenti. Nem ütközik azonban a kétszeres értékelés tilalmába, ha ismétlődő, rendszeres vagy folyamatos kötelezettségzegésről van szó. Például, ha a munkavállaló egy ízben késik, azért egyszerre nem alkalmazható figyelmeztetés és felmondás. Ám ha az egy alkalommal figyelmeztetett munkavállaló – a figyelmeztetés ellenére – további esetekben is késve érkezik, úgy nincs akadálya további, súlyosabb intézkedés alkalmazásának.

Az Mt. 56. § szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának alapvető feltétele, hogy a munkáltatót a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkaszerződés erre felhatalmazza. Az Mt. nem sorolja fel tételesen, melyek lehetnek a fegyelmi büntetések, így a törvény keretei között bármilyen büntetés elképzelhető, amelyben a felek megállapodnak. Az írásbeli figyelmeztetés sok esetben túl enyhe, az azonnali hatályú felmondás viszont sokszor túl súlyos jogkövetkezmény. Így legtöbbször a kettő közötti



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

megoldási lehetőségre van szüksége a munkáltatónak. Hátrányos jogkövetkezmény lehet például: ideiglenes áthelyezés alacsonyabb munkakörbe, kizárás kollektív szerződés alapján járó juttatásból (például év végi prémium, üdülési támogatás) vagy egyéb kedvezményből (például egészségnapon részvétel, kollektív szerződés alapján járó pótszabadság megvonása), előmenetelben visszavetés stb. A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntéseinél természetesen figyelembe veheti a munkavállaló korábbi magatartását, esetleges kötelezettségszegéseit is. Például, a munkáltató engedélyezheti, hogy a munkavállaló munkaidejét maga ossza be (kötetlen munkaidő), ám ez egyoldalú intézkedéssel meg is vonható a munkavállalótól, ha arra „méltatlanná válik”. Így ha a munkavállaló rendszeresen elmulasztja a teljesítésre előírt határidőket, a munkáltató megszüntetheti a kötetlen munkaidőben való foglalkoztatást, és maga oszthatja be a rendszeresen mulasztó munkavállaló munkaidejét. A munkavállaló előmenetele szempontjából is nagy jelentősége lehet a korábban elkövetett kötelezettségszegéseknek. Belső pályázatok, vagy magasabb munkakörökbe való előléptetés esetén ez természetesen fontos (kizáró) tényező lehet. Ugyanígy, a csoportos létszámcsökkentés szempontjainak kialakításánál is felmerülhet, hogy a munkáltató a kevésbé megbízható alkalmazottaitól kíván megválni elsősorban.

A korábbi bírói gyakorlatból átvett új törvényi szabály, hogy hátrányos jogkövetkezményként a munkaviszony feltételeit, csak határozott időre módosító hátrány állapítható meg. A fegyelmi büntetés tehát nem vezethet a munkaszerződés végleges jellegű módosulásához. Például, az egyik lehetséges szankció az alapbér csökkentése lehet, amelyet – a vétség súlyától függően – a munkáltatói jogkör gyakorlója 10-20%-os mértékben, 1-3 hónapra állapíthat meg. Ez megfelel az arányosság követelményének. Egy konkrét esetben a bíróság egy olyan kollektív szerződést vizsgált, amely szerint az egyéb hátrányos jogkövetkezményként kiszabható alapbér-csökkentés legfeljebb egy évre szólhat, a munkavállaló havi alapbérének 20%-áig terjedhet, és nem sértheti a jogszabályban meghatározott minimálbérhez való jogosultságot. A bíróság megállapította, hogy az Mt. felhatalmazása alapján a kollektív szerződés rendelkezésének következtében a munkaviszony bizonyos elemei módosulhatnak, ez azonban nem lehet végleges jellegű a megkötött munkaszerződéshez képest. A vizsgált kollektív szerződés ezt a korlátozást tartalmazta, ezért rendelkezései a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

törvénynek megfeleltek.

Egy másik korábbi eset a munkafeltételek ideiglenes módosításának végrehajtásához szolgál fontos tanulsággal. A tényállás szerint a munkáltató a személyi alapbér hat hónapon át történő 20%-os csökkentésével büntette a munkavállalót. A határozat 1999. május 11-én emelkedett jogerőre. A munkáltató a határozat végrehajtását 1999 májusában megkezdte, azonban a határozat végrehajtásának ideje alatt a munkavállaló táppénzes állományba került, ez alatt az időszak alatt a határozat nem volt végrehajtható. A perben az volt vitás, vajon a személyi alapbércsökkentés büntetés idejébe beszámít-e a munkavégzés alóli mentesülés, jelen esetben a keresőképtelen betegség ideje. A Legfelsőbb Bíróság szerint azt kellett eldönteni, hogy a határozott időre alkalmazott személyi alapbércsökkentés büntetést miként kell végrehajtani, ha olyan körülmény következik be, ami miatt átmenetileg a büntetés végrehajthatatlan. A bíróság megállapította, hogy a munkáltató kollektív szerződése ezzel kapcsolatban rendelkezést nem tartalmazott. A büntetés céljából kiindulva azonban azt annyi időre kell alkalmazni, mint amennyi időre kiszabták, így a munkaviszony fennállása alatt azokat az időket figyelmen kívül kell hagyni, amikor a végrehajtásra objektív okból nem volt mód. Így tehát a táppénzes állomány ideje az alapbér-csökkentés idejébe nem volt beszámítható.

Meg kell jegyezni, hogy az alapbért csökkentő fegyelmi büntetés eltérő mértékben érintheti az azonos vétséget elkövető munkavállalókat. Akinek magasabb az alapbére (például mert már hosszabb ideje dolgozik a cégnél), vagy bérpótlékra is jogosult – aminek alapja szintén az alapbér –, nagyobb összegtől esik el. A jogszerűségi feltétel itt az, hogy az azonos súlyú cselekményt elkövető munkavállalók díjazása azonos arányban csökkenjen, még ha ez eltérő összegeket is eredményez.

A korábbi törvény szerint kifejezetten tilos volt pénzbírságot előírni hátrányos jogkövetkezményként, ilyen tilalmat a hatályos Mt. nem tartalmaz. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbérét. Például, ha az alapbér ideiglenes 20%-os csökkentésében áll a fegyelmi büntetés, az legfeljebb 5 hónapig sújthatja a munkavállalót. Természetesen ez a korlát fegyelmi vétségként értendő, így ha a munkavállaló többször is elkövet valamilyen



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

kötelezettségszegést, akár minden egyes vétségért kiszabható a maximális mértékű vagyoni hátrány, ha ez arányos büntetés.

Érdekes kérdést vet fel, hogy vajon az egyhavi alapbér korlátot akkor is alkalmazni kell-e, ha a munkáltató valamely egyoldalúan biztosított juttatást von el a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése miatt. Bevett gyakorlat ugyanis, hogy a munkáltató a prémium, jutalom, mozgóbér stb. juttatás feltételeként előírja, hogy a munkavállaló az értékelt időszakban fegyelmi vétséget nem követhet el. A kérdés jelentősége az, hogy ezek a juttatások tipikusan jóval magasabbak egyhavi alapbérnél. Az egyik lehetséges álláspont szerint ez is fegyelmi büntetésnek minősül, így alkalmazandóak rá az Mt. szerinti korlátok, hiszen egyértelműen a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése miatt alkalmazott vagyoni hátrányról van szó. Másfelől, itt olyan juttatás megvonásáról van szó, amely egyébként is a munkáltató egyoldalú döntésén alapul, miért kellene tehát további korlátokat alkalmazni a megvonására. A bírói gyakorlat inkább az utóbbi értelmezést követi.

Jelentős különbség a régi Mt.-hez képest, hogy a korábbi szabályozás szerint kollektív szerződés is csak akkor hatalmazhatta fel a munkáltatót egyéb hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására, ha mellette meghatározta a szankciók kiszabására vonatkozó eljárás rendjét is. Ide tartozó kérdés például az eljárás megindítására, lefolytatására jogosult személy(ek) meghatározása, a határozatot meghozó személy vagy bizottság kiválasztásának, összeállításának rendezése, az eljárás egyes szakaszaira vonatkozó határidők rögzítése, vagy a munkavállaló meghallgatásának, tájékoztatásának szabályai. Az eljárási szabályok hasonló kimunkálását az új törvény nem követeli meg. Csak annyit rögzít, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, indokolni kell, valamint előírja a fent említettek szerint, hogy az intézkedésre csak tizenöt napos szubjektív, illetve egy éves objektív határidőn belül kerülhet sor. Fel kell azonban hívni a figyelmet arra, hogy a munkáltatónak is érdeke, hogy a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására csak alapos vizsgálat után, körültekintő, a munkavállaló álláspontját is megismerő eljárásban kerüljön sor. Kizárólag ezek után hozható megfelelően indokolt határozat, amely kiállhatja a bírósági felülvizsgálat próbáját. Nem változott ugyanis az a szabály, hogy a hátrányos jogkövetkezményt megállapító intézkedéssel szemben a munkavállaló harminc napon belül



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

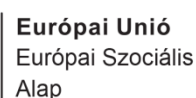
keresettel élhet a munkaügyi bíróságnál.

A keresetnek a fegyelmi intézkedés végrehajtására halasztó hatálya van. Ha tehát a munkavállaló tájékoztatja a munkáltatót, hogy keresettel élt a fegyelmi határozattal szemben, a büntetés végrehajtását az eljárás jogerős lezárásig fel kell függeszteni. E vonatkozásban különösen fontos a felek együttműködési kötelezettsége. A munkavállalónak haladéktalanul jeleznie kell a munkáltató felé, ha munkaügyi pert indít, és ezáltal a végrehajtás felfüggesztésének van helye. A munkavállalót magában a fegyelmi határozatban ki kell oktatni a bírósági felülvizsgálat lehetőségéről, határidejéről. Ennek elmaradása esetén a keresetindítási határidő hat hónapról növekszik.

Egy esetleges munkaügyi per kockázatai mellett persze maga a fegyelmi büntetés is csak akkor érheti el célját, ha annak megalapozottságát a munkavállaló is beláthatja, elfogadhatja. Ez pedig csak megfelelő eljárás után, részletesen indokolt intézkedés mellett képzelhető el. Ha a munkavállaló csak a határozat közlésekor szembesül vele, hogy munkáltatója milyen indokokból, milyen büntetést szabott ki rá, de saját álláspontját nem mondhatta el, védekezésére senki nem volt kíváncsi, az kifejezetten rombolni fogja a felek jövőbeli kapcsolatát. Ezzel éppen a fegyelmezés lényege veszik el: fegyelmi büntetést alkalmazni akkor érdemes ugyanis, ha az érintettek még hosszú ideig együtt akarnak dolgozni.

A munkáltató nem korlátozhatja, hogy a munkavállaló a fegyelmi eljárásban képviselője útján vegyen részt. Az Mt. általános képviseleti szabályai ugyanis eltérést nem engedőek, így a munkavállaló írásbeli meghatalmazással a fegyelmi eljárásban is képviseltetheti magát más személlyel (például ügyvéddel, szakszervezeti tisztségviselővel).

Fontos kérdés az is, hogy honnan tudhatók, hogy a munkavállalónak „priusza” van? A munkaviszony végén kiadandó különböző igazolások nem tartalmazzák, hogy a munkavállalóval szemben a fentiek szerint alkalmaztak-e egyéb hátrányos jogkövetkezményt a munkaviszony fennállása alatt. Megjelenhet viszont az ún. referencia igazolásban, amelyet a legalább egy évig fennállt munkaviszony esetén a munkavállaló kérésére kell kiadni, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül, és amely a munkavállaló



munkájának értékelését tartalmazza.

Tehát, ha alkalmaztak is egyéb hátrányos jogkövetkezményt a munkavállalóval szemben egy korábbi munkaviszonyában, ezt kötelezően nem kell feltüntetni semmilyen igazolásban. Annak azonban nincs akadálya, hogy a munkáltató referencia kérés céljából felvegye a kapcsolatot a leendő alkalmazottja korábbi munkáltatóival, ha ezt a munkavállaló kifejezetten vállalja. Mint láttuk, a törvény előírja, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak írásbeli, indokolt határozatban szabható ki. Ebből eredően, a leendő munkáltató kérheti, hogy a korábbi munkaviszonyban született határozatot a munkavállaló mutassa be. Erre azonban a munkavállaló nem kötelezhető.

## IV. Fejezet

### A kártérítési felelősség a munkajogviszonyban

A munkajogviszonyban a kártérítési felelősség kétirányú lehet, fennállhat egyrészt a munkáltató, másrészt a munkavállaló felelőssége. E felelősségi viszonyok természetükből adódóan különböznek egymástól.

#### IV.1. A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. A munkáltatói kártérítési felelősség tehát objektív, a felelősség megállapításának nem feltétele az, hogy a kár bekövetkezése a munkáltatónak felróható legyen. Ebből fakadóan a kárnak nem a munkáltató magatartásával kell okozati összefüggésben állnia, a felelősség fennállásához elegendő, ha a kár a munkaviszonnyal összefüggésben éri a munkavállalót, ezt a körülményt a munkavállalónak kell bizonyítania.

A Ptk. szerint minden károkozás jogellenes, kivéve, ha a károkozó a kárt a károsult beleegyezésével okozta, a jogtalan támadás vagy a jogtalan és közvetlen támadásra utaló fenyegetés elhárítása érdekében a támadónak okozta, feltéve, ha az elhárítással a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

szükséges mértéket nem lépte túl, szükséghelyzetben okozta, azzal arányos mértékben, vagy jogszabály által megengedett magatartással okozta és a magatartás más személy jogilag védett érdekét nem sérti, vagy a jogszabály a károkozót kártalanításra kötelezi. Jogellenesség hiányában ezekben az esetekben a károkozó kártérítésre nem köteles.

A munkáltatói kárfelelősség szigorú szabályozásával az volt a jogalkotó célja, hogy a munkáltatót a károk bekövetkezésének legszélesebb körű megelőzésére sarkallja. Nem indokolt ugyanakkor kiterjeszteni a munkáltató felelősségét olyan esetekre, ahol objektíve lehetetlen elkerülni a károsodást. Erre tekintettel az Mt. két esetben lehetővé teszi a munkáltató mentesülését a felelősség alól. A mentesülési feltételek fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania.

- Az első eset szerint mentesül a munkáltató, ha a kárt ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. E mérce alapján a munkáltató tényleges befolyásolási lehetőségét, ellenőrzési kötelezettségének terjedelmét kell vizsgálni. A három feltétel konjunktív, mindegyik fennállása szükséges a munkáltató mentesüléséhez.
- A második kimentési lehetőség akkor áll fenn, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. E körben a mentesüléshez az szükséges, hogy egyáltalán ne legyen olyan ok, amely a munkáltató ellenőrzési körébe esett, vagy objektíve elhárítható volt. Ha ugyanis nem csak a munkavállaló okozta a kárt, vagy a kár oka nem bizonyítható, nem lehet szó mentesülésről. Nem kell megtéríteni azonban a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő (kármegosztás). Az elháríthatatlanság azt jelenti, hogy az ok bekövetkezésének megakadályozása a technika adott szintje mellett nem lehetséges, vagy az adott esetben nem volt végbevihető (pl. kevés volt rá az idő, nem állt rendelkezésre a szükséges eszköz).

A törvény a munkáltatói kártérítési felelősség körében, tehát – a korábban említettek szerint - megtartja a munkáltatói kárfelelősség jogalapjára vonatkozó általános szabályt, az ún. objektív



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



(vétkességtől független) kárfelelősséget. E rendelkezésből, illetve a polgári jog szabályainak alkalmazásából folyik az, hogy a munkavállaló köteles bizonyítani a károkozásnak a munkaviszonnnyal fennálló okozati összefüggését, ugyanígy a keletkezett kárt, illetve annak összegét is. Az általános objektív felelősség körében a törvény a munkáltató számára a munkajog eddigi szemléletéhez képest új kimentési okot határoz meg, amikor a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalmával. A törvény szándéka ezzel az volt, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. A munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól azonban már nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van. Az ellenőrzési körön kívüli okból keletkező károk megtérítése alól - ahogy az már részletesen kifejtésre került - akkor mentheti ki magát, ha olyan károkozó körülmény következett be, amellyel - általános megítélés szerint - nem számolhatott és nem is volt elvárható, hogy e károkozó körülményt elhárítsa. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét sem, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A munkáltatói kárfelelősség mértéke a teljes kárra kiterjed, amely magában foglalja a károsult vagyonában beállott értékcsökkenést, az elmaradt vagyoni előnyt, és a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségeket. A károkozó a kárt pénzben köteles megtéríteni, kivéve, ha a körülmények a kár természetben való megtérítését indokolják. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amely a károkozás idején nem volt előre látható. A károkozó magatartásból ugyanis nem csak közvetlenül keletkezhet kár, hanem egy okozati láncolat beindulásával akár többszörösen közvetve is.

Elmaradt jövedelem címén a munkavállaló mindazon jövedelmét meg kell téríteni, amellyel a munkavállaló akkor gazdagodott volna, ha a kár nem következik be. Ez a munkaviszony körében mind a pénzben, mind a természetben megállapított elmaradt munkabért felel, továbbá azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét, amelyekre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette (pl. vállalati üdülő, üzemi étkeztetés). A természetbeni juttatások értékét, valamint a károsult dolgaiban bekövetkezett értékcsökkenést, a kártérítés megállapításakor irányadó fogyasztói ár alapján kell meghatározni. Ugyanakkor nem kell megtéríteni azon szolgáltatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak (pl. csak munkavégzéshez használt cégautó), továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. Tehát, ha a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggésben kár érte, erre hivatkozással hozzátartozója saját jogán követelhet kártérítést, vagy sérelemdíjat. Például, az üzemi balesetben meghalt munkavállaló gyermekei sérelemdíj iránti igényt terjeszhetnek elő azon az alapon, hogy apa nélkül kell felnőniük. Külön nevesített hozzátartozói kárigény a tartást pótló kártérítés. Ez az eltartott hozzátartozó által igényelhető, ha a munkavállaló meghal, célja pedig az, hogy az eltartott hozzátartozó megélhetését a sérelem előtti színvonalon biztosítsa.

A kártérítési járadék és az általános kártérítés, a kártérítés mértéke meghatározásának speciális módja.

Kártérítésként tehát járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint akkor kell járadékot megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, vagy tartásának kiegészítését szolgálja. Az általános kártérítés esetében a kár bekövetkezése bizonyos, de annak mértéke nem állapítható meg egyértelműen (pl. egészségsérelem esetén az otthoni ápolás költsége). Ilyenkor a munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas.

A munkáltató nem köteles megtéríteni a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült. Ezért a kártérítés összegének számításánál le kell vonni a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást, amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, valamint amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

illetve amihez jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá (pl. a munkába járás költségei).

## IV.2. A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Tehát a törvény a munkavállaló kártérítési felelősségének általános alakzataként – ellentétben a munkáltatóival - fenntartja a vétkességi felelősséget. A munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség a kár, a munkavállalói magatartás (kötelességszegés) felróhatósága, valamint az okozati összefüggés tekintetében.

A kártérítés mértékére vonatkozó szabályozás jelentősen megváltozott a régi Mt-ben szabályozottakhoz képest, ugyanis a törvény ugyan nem szünteti meg a munkavállaló ex lege korlátozott kártérítési felelősségét az enyhe gondatlansággal okozott károk körében (négyhavi távolléti díj), ugyanakkor szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. Szándékos a munkavállaló magatartása, ha előre látja magatartása lehetséges következményeit, és az kívánja (egyenes szándék), vagy azokba belenyugszik (esetőlegesen szándék). Gondatlan kötelességszegés esetén a munkavállaló ugyan előre látja magatartása lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában (tudatos gondatlanság), vagy a magatartása következményeit azért nem látja előre, mert a tőle elvárható gondosságot elmulasztja (hanyagosság). További változás, miszerint a munkavállaló csak azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott, azaz a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett (ezért általa általában előre nem látható, ún. következményi) károkat nem. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesül. Ugyancsak kármegosztásra vezet a munkáltató vétkes közrehatása, valamint a munkáltatói kárenyhítési kötelezettség teljesítésének felróható elmulasztása.

A munkavállalói kárfelelősség mögöttes szabályai a polgári jog szerződésen kívüli károk megtérítésére vonatkozó rendelkezései. A munkajog a munkavállaló kártérítési felelősségét a polgári jog általános szabályaihoz képest azonban több



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

ponton eltérően szabályozza. A speciális rendelkezések alkalmazásának feltételei az alábbiak, ezek fennállása nélkül vagy nem felel a munkavállaló, vagy a Ptk. általános szabályai lesznek irányadók az okozott kár megtérítésére.

a) A munkavállalói kártérítési felelősség megállapíthatóságának alapfeltétele a munkaviszony fennállása a károkozó magatartás bekövetkezésekor. Ha a munkavégzésre vállalkozási, vagy megbízási jogviszony keretében kerül sor, a Ptk. kárfelelősségi szabályait kell alkalmazni. Ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okoz kárt, azért - az alkalmazottért való felelősség szabályai szerint - a munkáltató felel. A munkavállaló azonban egyetemlegesen felel a munkáltatóval, ha a kárt szándékosan okozta.

b) A munkavállaló felelősségének megállapításához szükséges, hogy a munkavállaló valamely munkaviszonyból eredő kötelezettségét megszegje (pl. munkaköri kötelezettségek, együttműködési kötelezettség). Ez megnyilvánulhat tevőleges magatartásban és mulasztásban is.

c) A kötelezettségszegésnek felróhatóknak kell lennie. Ugyanakkor, a munkavállaló objektív alapon felel a bekövetkezett károkért az általános megőrzési felelősség és a pénztárosok, értékezelők felelőssége esetében.

d) Nem állapítható meg a munkavállaló felelőssége, ha nincs kár. A kár pénzben kifejezhető hátrány. A kár összetevői a tényleges kár (a károsult dolga megrongálódik, megsemmisül, elvész), az elmaradt haszon (amellyel a károsult vagyona gyarapodott volna, ha nem következik be a károkozó magatartás) és az indokolt költség (ami a kár csökkentéséhez szükséges).

e) Szükséges továbbá, hogy a munkavállaló magatartása és az okozott kár között okozati összefüggés álljon fenn. Ez azt jelenti, hogy a kár bekövetkeztét a munkavállaló kötelezettségszegő magatartása okozta.

A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.

Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

következményeit értékeli.

### IV.3. A megőrzési felelősség

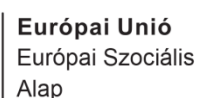
A törvény lényegében változatlan tartalommal tartja fenn a munkavállaló ún. megőrzési felelősségének szabályait, ideértve e felelősségi alakzat jogalapi elemeit. A megőrzési felelősség a munkavállalói kárfelelősség speciális, az általános munkavállalói kárfelelősségnél szigorúbb - objektív alapú és a teljes kárra kiterjedő - formája. Az objektív felelősség oka, hogy az adott dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) a munkavállaló minden idegen behatást kizáró módon, kizárólagosan kezeli. Megőrzési felelősség bármely munkáltatónál, bármely munkakörben történő foglalkoztatásnál fennállhat.

A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni az olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén,

- amelyet visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel vett át, és
- amelyet állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel,
- feltéve, hogy a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át.

A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében. Ez a felelősségi forma nem kizárólag az ilyen munkakörben foglalkoztatottakra terjed ki, hanem bárkire, akit ilyen jellegű feladattal bíznak meg, akár egy alkalommal is.

Bár a megőrzési felelősség esetén a munkavállaló felelőssége objektív, az Mt. lehetővé teszi a munkavállaló mentesülését, ha a hiányt részéről elháríthatatlan külső ok idézte elő. Az elháríthatatlanság azt jelenti, hogy az ok bekövetkezésének megakadályozása a technika adott szintje mellett nem lehetséges, vagy az adott esetben nem volt végbevihető (pl. kevés volt rá az idő, nem állt rendelkezésre a szükséges eszköz). A törvény



kifejezetten úgy fogalmaz, hogy az elháríthatatlanságot a munkavállaló szempontjából kell vizsgálni. A mentesülésre okot adó körülményeket a munkavállalónak kell bizonyítania.

A megőrzési felelősség csak akkor áll fenn, ha a dologban hiány keletkezett, azaz ismeretlen okból nincs meg, vagy megsemmisült. Ha a dolog csak megrongálódott, úgy a munkavállaló felelőssége felróhatósági. Ilyen esetben a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

#### IV.4. Felelősség a leltárhiányért

A leltárhiányért való felelősség a munkavállaló megőrzési felelősségének szintén speciális formája. Azt jelenti, hogy a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül tartozik helytállni a leltári készletben ismeretlen okból keletkezett hiány miatt, az előre meghatározott mértékig. Eltérés az általános megőrzési felelősségtől azonban, hogy anyag, áru átadása-átvétele a leltáridőszak alatt többször is megtörténik, tehát a munkavállaló a rábízott dolgot, árut nem pusztán őrzi, hanem forgalmazza vagy másoknak kiadja, és az elszámolásra a leltáridőszak alatt átvett összes mennyiség vonatkozásában egy ízben, a leltáridőszak végén, a leltár alkalmával kerül sor. Leltárfelelősség érvényesül pl. a kereskedelem, a vendéglátás, a gyógyszertárakban, illetve a munkáltatók raktáraiban.

Mivel a leltárfelelősség olyan hiányért áll fenn, amelynek oka ismeretlen, a felelősség megállapításának nem feltétele a munkavállaló vétkessége, vagy az okozati összefüggés a munkavállaló magatartása és a hiány között. Így ha a leltárfelelősség összes feltétele fennáll, a leltárhiány bekövetkezésének kockázatát a munkavállaló viseli. Ezért az Mt. részletesen szabályozza, hogy mely konjunktív feltételek esetében áll fenn leltárfelelősség.

A leltárfelelősség csak az alábbi feltételek együttes fennállásakor érvényesíthető:

- munkaviszony fennállása,
- leltárhiány bekövetkezése,
- írásos



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

leltárfelelősségi megállapodás megkötése,

- a munkavállaló megfelelő tájékoztatása,

- leltári készlet szabályszerű átadása-átvétele,

- a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása,

- a leltárhiányért nem felelős, de a készletet kezelő munkavállaló foglalkoztatásához a felelősségre vont munkavállaló írásban előzetesen hozzájárult,

- a munkavállaló a leltáridőszak legalább felében az adott munkahelyen dolgozik.

Leltárfelelősség tehát akkor áll fenn, ha az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból, a természetes mennyiségi csökkenést (pl. párolgás, porladás) vagy a kezeléssel (pl. az anyag mozgatásával, szállításával) járó veszteséget (együtt: forgalmazási veszteség, más néven normalizált hiány vagy káló) meghaladó hiány keletkezett. A leltárhiány tehát az ismeretlen okból keletkezett hiányt jelenti. Nem azért felel a munkavállaló, ha a leltári készletben valamilyen hiány van, hanem azért, ha azzal a hiánnyal nem tud elszámolni. A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam.

A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni. Olyan írásbeli megállapodás a munkavállaló és a munkáltató között, amelyben a munkavállaló objektív felelősséget vállal a megállapodásban rögzített leltári készletben bekövetkező leltárhiányért. A megállapodást a leltáridőszak kezdetét megelőzően kell megkötni, utólagos pótlására nincs lehetőség, hiányában leltárfelelősség nem állapítható meg. A leltárfelelősségi megállapodás tartalmáról az Mt. csak annyit ír elő, hogy ebben kell meghatározni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik. Emellett egyértelműen tartalmaznia kell a munkavállaló felelősségvállalását a leltárhiányért.

A megállapodás tartalmazhatja továbbá a felelősség mértékét, a munkavállaló leltárfelelősséggel kapcsolatos feladatait, vagy a munkáltató azon kötelezettségeit, amellyel a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

leltári készlet őrzését biztosítja.

Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető. Ebben az esetben a megállapodás kötelező tartalmi eleme azoknak a munkaköröknek a megjelölése is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

A leltárfelelősségi megállapodás megszűnését és a megszüntetés eseteit a feleknek célszerű magában a megállapodásban rendezni. A törvény alapján, automatikusan megszűnik a megállapodás, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli. A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja, csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást. A felek a megállapodás megszüntetésének további szabályait is kiköthetik. A megállapodás megszűnése, megszüntetése azonban nem jelenti azt, hogy a munkavállaló a felelősség alól mentesülne, ha még a megállapodás hatálya alatt leltárhiány keletkezett.

A leltárfelelősség további feltétele, hogy a vonatkozó részletszabályokról a munkavállalót még a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztassa a munkáltató.

A munkáltató állapítja meg

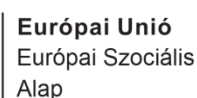
a) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,

b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,

c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,

d) a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,

e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói





kötelezettségeket.

A felelősség, vagy a kártérítés mértékének megállapításánál az eset összes körülményeit figyelembe kell venni.

A leltárfelelősség mértéke attól függően alakul, hogy a leltárfelelősségi megállapodást egyénileg vagy csoportosan kötötték.

Egyéni megállapodás esetén, a munkavállaló és a munkáltató szabadon állapodhat meg a felelősség mértékében. Külön megállapodás hiányában a leltári készletet egyedül kezelő munkavállaló a teljes hiányért felel. Ha a leltárkészletet a leltárhiányért nem felelős munkavállalóval együtt kezeli, akkor leltárfelelősségének felső határa legfeljebb 6 havi távolléti díja erejéig terjedhet.

Csoportos leltárfelelősségi megállapodásnál a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötő munkavállalók távolléti díjának 6 havi együttes összegét, de ezen belül a megállapodás szabadon rendezheti a csoporthoz tartozó munkavállalók közti megosztást azzal, hogy egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. Ha a megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi, a munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek.

A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

A leltárhiányból származó igényt a munkáltató az általános szabályok szerint érvényesítheti, azaz bírósághoz fordulhat és keresetlevélben (fizetési meghagyásban) kérheti marasztalni a munkavállalót, vagy fizetési felszólítással élhet. Mindkét esetben tekintettel kell azonban lennie a munkáltatónak arra, hogy a kártérítési igényt a leltárfelvétel befejezését követő 60 napos jogvesztő határidő alatt kell érvényesítenie. Büntetőeljárás esetén a munkáltató a nyomozó hatóság, vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő 30 napon belül érvényesítheti igényét (pl. ha az üzemi lopás



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

miatt ismeretlen tettes ellen büntetőeljárás indul). A határidő jogvesztő jellege folytán annak elmulasztása esetén kimentésre nincs lehetőség.

#### **IV.5. A munkavállalói biztosíték**

Új jogintézmény a törvényben a munkavállalói biztosíték intézménye. Az a munkavállaló kötelezhető (szerződés alapján) biztosíték adására, aki a munkakörében meghatározott pénz, vagy egyéb értéktárgy kezelésére irányuló tevékenységet végez, illetve ilyen munkavállaló (közvetlen) ellenőrzésére jogosult. A biztosíték a törvény szerint pénzbeli szolgáltatást jelent, amelyet a munkáltató csak a törvényben meghatározott célra használhat fel, illetve annak megfelelő kezeléséről és visszafizetéséről is köteles gondoskodni. Biztosíték nyújtására a munkavállaló részéről a munkaviszonyban egy alkalommal kerülhet sor (összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének mértékét) és annak összege a munkavállaló alapbérének növekedése esetében sem emelhető fel. A munkáltató a biztosítékot köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni. A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha munkaköre megváltozik, vagy munkaviszonya megszűnik. A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére használható fel, és ez esetben is csak az általános szabályok szerint (bírói úton, illetve fizetési felszólítással) érvényesíthető.

### **V. Fejezet**

#### **A kártérítési felelősség a közszolgálati jogviszonyban**

##### **V.1. Az államigazgatási szerv kártérítési felelőssége**

A törvény az államigazgatási szerv (munkáltató) munkáltatói kártérítési felelőssége körében megtartja a munkáltatói kárfelelősség jogalapjára vonatkozó általános szabályt, az ún. objektív



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

(vétkességtől független) kárfelelősséget. Tehát a munkáltató a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel. A kormánytisztviselő köteles bizonyítani a károkozásnak a jogviszonnyal fennálló okozati összefüggését, valamint a keletkezett kárt, illetve annak összegét is.

Ugyancsak elmondható jelen fejezetben is, hogy az általános objektív felelősség körében a törvény a munkáltató számára - a munkajog eddigi szemléletéhez képest - új kimentési okot határoz meg, amikor a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalmával, azért hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget.

A munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, kormánytisztviselők), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van.

Az ellenőrzési körön kívüli okból keletkező károk megtérítése alól a munkáltató két együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Mentésülésre csak olyan károkozó körülmény bekövetkezése esetén kerülhet sor, amellyel - általános megítélés szerint - nem számolhatott és nem is volt elvárható, hogy e károkozó körülményt elhárítsa. Emellett mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A törvény az általános munkáltatói kárfelelősségi szabályt rendeli alkalmazni a kormánytisztviselő munkahelyre bevitt dolgaiban keletkezett károk megtérítésére, fenntartva azt a munkáltatói lehetőséget, hogy a kormánytisztviselőt az általa a munkahelyre bevitt dolgok meghatározott helyen való elhelyezésére kötelezze, illetve bejelentési kötelezettséget írjon elő. A kormánytisztviselő által a szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevitelét a munkáltató nem tilthatja meg. A munkába járáshoz, vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. A munkáltató által előírt, a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozó korlátozó szabályok kormánytisztviselő általi megszegése - munkáltatói



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

bizonyítási kötelezettség mellett - azt eredményezi, hogy a munkáltató csak a szándékosan okozott kárt köteles megtéríteni.

A kormányzati szolgálati jogviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt illetményt és azon rendszeres juttatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszony alapján az illetményén felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette. A kormányzati szolgálati jogviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni. Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

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

A munkáltató köteles megtéríteni a kormánytisztviselő hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a kormánytisztviselő meghal, olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének - a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető illetményét, jövedelmét is figyelembe véve - a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

Kártérítésként járadékot, vagy általános kártérítést is meg lehet állapítani.

Járadék rendszerint a kormánytisztviselő egészségkárosodása, illetve ennek okán kieső jövedelme esetében állapítható meg. Általában járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a kormánytisztviselő vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, vagy tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.

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

A kormánytisztviselői károk keletkezésének jellegzetes tényállása, mikor a kár



a



SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

kormánytisztviselő egészségkárosodása, munkavégző, illetve jövedelemszerző képességének csökkenése révén keletkezik. A kormánytisztviselő lényeges körülményeinek (egészségi állapotának, jövedelmi viszonyainak stb.) változása, az elsősorban járadék formájában megállapított kártérítés összegét, annak megállapítása után érintheti. Erre tekintettel a felek, illetve a munkáltatói kár megtérítéséért helytálló biztosító is igényelheti a kártérítés összegének módosítását.

A teljes kártérítés elvéből következik, hogy a munkáltató a kormánytisztviselőnek azt a kárát is köteles megtéríteni, amely elmaradt jövedelemként jelenik meg. Az elmaradt jövedelem összege ugyanakkor mind a károsult, mind a károkozó körülményeiben bekövetkezett változás esetében megváltozhat. Erre az esetre írja elő a törvény a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettségét, a körülmény bekövetkezésétől számított 15 napon belül.

## V.2 A kormánytisztviselők kártérítési felelőssége

Ha a kormánytisztviselő nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A törvény tehát a kormánytisztviselő kártérítési felelősségének általános alakzataként a vétkességi felelősséget alkalmazza. Ennek megfelelően a kormánytisztviselő abban az esetben, ha kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő köteleseinek megszegésével szándékos vagy gondatlan magatartással a munkáltatónak kárt okozott, köteles azt megtéríteni. A munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség a kár, a kormánytisztviselői magatartás (kötelelességszegés) felróhatósága, valamint az okozati összefüggés tekintetében.

A törvény a vétkességi szemlélet tekintetben tehát nem változtat a kárfelelősség hatályos szemléletén, különbség mutatkozik azonban a kártérítés mértékére vonatkozó szabályozásban.

A jogszabály nem szünteti meg a kormánytisztviselő törvényben korlátozott kártérítési felelősségét az enyhe gondatlansággal okozott károk körében, szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén azonban - az Mt-vel megegyezőleg - a teljes kár



megtérítését írja elő. A törvény az enyhe gondatlansággal okozott károk esetében kimondja, hogy a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a kormánytisztviselő 4 havi illetményét, vagy a tartósan külföldön foglalkoztatott kormánytisztviselő 4 havi ellátmányát. A kártérítés mértékének korlátozása az ún. előreláthatósági szabály alkalmazásával is érvényesül. A kormánytisztviselő ugyanis csak azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott, azaz a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett (ezért általa általában előre nem látható, ún. következményi) károkat nem. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesül. Ugyancsak kármegosztásra vezet a munkáltató vétkes közrehatása, valamint a munkáltatói kárenyhítési kötelezettség teljesítésének felróható elmulasztása is. A munkáltató vétkes magatartásának kell tekinteni különösen, ha a kár olyan utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek következményeire az utasított kormánytisztviselő az utasítást adó figyelmét előzőleg felhívta.

A kormánytisztviselőt rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján bíróság a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a károkozó cselekménnyel összefüggő feladatvégrehajtás sürgősségét, valamint egyéb sajátos körülményeit, a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a károkozás mértékét, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

### V.3. Megőrzési felelősség

A kormánytisztviselő 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. Anyagi felelősség azonban csak akkor terheli, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján aláírásával igazoltan vette át. Amennyiben dolgot többen vették át, az elismervényt valamennyi átvevő kormánytisztviselőnek alá kell írnia.

Ez esetben a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén a kormánytisztviselők illetményük arányában felelnek. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt e nélkül is terheli a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében. A meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.

A felelősség alóli kimentési okok:

- Mentesül a kormánytisztviselő a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.
- Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a kormánytisztviselő mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ilyenkor a kormánytisztviselői kárfelelősség vétkességi alapú, a kormánytisztviselő bizonyítási kötelezettsége mellett, eltérően a bizonyítási kötelezettségre vonatkozó általános szabálytól.

#### V.4. Felelősség a leltárhiányért

A jogszabályi definíció szerint, a leltárhiány a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készletben) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenéssel és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány. Azon anyagok körét, amelyek után természetes mennyiségi csökkenés, kezeléssel járó veszteség nem számolható el, valamint a csökkenés és a veszteség alsó és felső határát a hivatali szervezet vezetője határozza meg. Egy leltári időszakra a természetes mennyiségi csökkenés, illetve a kezeléssel járó veszteség változó mértékben is megállapítható.

Az a kormánytisztviselő, akinek kinevezési okiratában rögzített munkaköri feladatai közé tartozik a részére szabályszerűen átadott és átvett anyag, áru (leltári készlet) kezelése, a keletkezett leltárhiányért vétkességére való tekintet nélkül felel. A felelősséget azonban csak abban az esetben lehet érvényesíteni, ha a kinevezési okirat tartalmazza a leltárhiányért való felelősség megnevezését és mértékét, a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele megtörtént és a leltárhiányt az államigazgatási



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

szerv által meghatározott leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel során állapítják meg.

A kinevezési okirata alapján felelős kormánytisztviselő abban az esetben, ha az átvett leltári készletet állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel. Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik. A kárt a kormánytisztviselők egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

Garanciális szabály, miszerint leltározásnál a kormánytisztviselő, illetve akadályoztatása esetén képviselője jelenlétének feltételét biztosítani kell. Abban az esetben, ha a kormánytisztviselő a képviselétől nem gondoskodik, az államigazgatási szerv e feladat ellátására szakmailag alkalmas, érdektelen képviselőt köteles kijelölni. A kormánytisztviselő a leltárfelvétel során, illetve a leltárfelvétel után a leltározással kapcsolatban észrevételt tehet.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



**Felhasznált irodalom:**

1. 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
2. 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
3. 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
4. 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
5. 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
6. 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról
7. A Magyar Kormánytisztviselői Kar Hivatásetikai Kódexe



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**Függelék:****1. sz. melléklet****ÉRTESÍTÉS FEGYELMI ELJÁRÁS MEGINDÍTÁSÁRÓL**

Munkáltató fejléce:

Tárgy: Értesítés fegyelmi eljárás

megindításáról

ügyiratszám

Címzés:

Tisztelt .....!

Értesítem, hogy Önnel szemben fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja merült fel, ezért a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 156. § (1) bekezdése alapján a fegyelmi eljárást megindítom az alábbi ügyben:

.....

Közlöm, hogy a fegyelmi eljárás során vizsgálatra kerül sor, amelynek lefolytatásával ..... vizsgálóbiztost jelöltem ki, aki ..... beosztású, ..... besorolású kormánytisztviselő.

Tájékoztatom továbbá, hogy a vizsgálati eljárás lefolytatásának határideje 10 munkanap. Amennyiben a körülmények indokolják, ezt a határidőt egy alkalommal, legfeljebb 10 munkanappal



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

meghosszabbíthatom a vizsgálóbiztos kezdeményezésére.

A vizsgálóbiztos a vizsgálat során részletesen közölni fogja Önnel a kötelezettségesség elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékát. Az eljárásban mód nyílik arra, hogy azokra észrevételt tegyen, illetve további bizonyítási indítványt terjesszen elő. Tájékoztatom arról is, hogy a vizsgálat során az ügy irataiba betekinthez.

Felhívom figyelmét, hogy a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.) Korm. rendelet (továbbiakban: R.) 5. § (6) bekezdése alapján Ön a vizsgálat folyamán jogi képviselőt vehet igénybe, akinek személyéről és elérhetőségéről a későbbi eljárási cselekmények törvényes lefolytatása érdekében szíveskedjék soron kívül tájékoztatni.

Tájékoztatom, hogy az R. 2. § (4) bekezdése alapján a fegyelmi eljárás lefolytatásával összefüggő költségeket mindenki maga előlegezi és az államigazgatási szerv viseli. Ha azonban fegyelmi felelőssége jogerősen megállapításra kerül, Ön köteles az Ön által indítványozott eljárási cselekmények, valamint jogi képviselője költségeit viselni.

Kérem, hogy a vizsgálat mielőbbi lefolytatását szíveskedjék elősegíteni.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

munkáltatói (fegyelmi) jogkör gyakorlója

Kapják:

1. Kormánytisztviselő
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**2. sz. melléklet**

## FEGYELMI HATÁROZAT

(megrovás)

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: megrovás

ügyiratszám

## HATÁROZAT

..... kormánytisztviselőt  
 (anyja neve: ....., születési helye: .....,  
 ideje: ....., beosztása:....., lakcíme:.....) a  
 közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 156. § (2)  
 bekezdése alapján megrovás fegyelmi büntetésben részesítem, mivel  
 ..... magatartásával munkaköri kötelezettségét vétkesen  
 megszegte, de annak elkövetését elismerte és a vétkesség foka oly csekély súlyú volt, hogy  
 fegyelmi eljárás megindítása nem volt indokolt.

A határozat ellen a Kttv. 190. § (2) bekezdés d) pontja alapján a kézbesítéstől számított 30  
 napon belül közszolgálati panasszal fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.

## Indokolás

A munkáltatói jogkör gyakorlója a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a  
 következő tényállást állapította meg:

MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 A tényállás tisztázása során a kormánytisztviselő kötelezettségszegésével kapcsolatban az alábbiakat adta elő:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 A fenti tényállás alapján megállapítható volt, hogy .....kormánytisztviselő ..... munkaköri kötelezettségét megszegte, amelyért vétkessége megállapítható. Vétkességének csekély fokára és a kötelezettségszegés elismerésére tekintettel megrovásban részesítem. A munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelve a kormánytisztviselő eddig végzett munkáját, az elkövetett vétség csekély súlyát, a rendelkező részben kiszabott büntetést látta arányosnak.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

munkáltatói (fegyelmi) jogkör gyakorlója

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## 3. sz. melléklet

## VIZSGÁLOBIZTOS KIJELÖLÉSE FEGYELMI ELJÁRÁSBAN

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Vizsgálóbiztos kijelölése

ügyiratszám

Címzés:

.....

Tisztelt .....!

Tájékoztatom, hogy ..... kormánytisztviselő ellen  
..... ügyiratszámom 20... év ..... hó .... napján a közszolgálati  
tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 156. § (1) bekezdése  
alapján fegyelmi eljárást rendeltem el az alábbi ügyben:

.....

A közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.)

Korm. rendelet 4. § (1) bekezdésre figyelemmel felkérem, hogy a fenti  
fegyelmi ügyben vizsgálóbiztosként közreműködni szíveskedjék.

Kérem, hogy a fegyelmi vizsgálatot a mai naptól  
számítva 10 munkanapon belül folyassa le, ennek  
keretében a



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

fegyelmi vétség elkövetésével alaposan gyanúsított .....  
 kormánytisztviselőt hallgassa meg. Tájékoztatom, hogy amennyiben az ügy bonyolultsága indokolja, a tényállás tisztázása érdekében indítványozhatja a vizsgálat egy alkalommal, legfeljebb 10 munkanappal való meghosszabbítását.

Amennyiben az ügy kivizsgálása a Kttv. 157. § (1) bekezdése alapján a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselő állásából való felfüggesztését indokoltnak tartja, erre nézve haladéktalanul tegyen javaslatot.

Kérem, hogy a vizsgálat eredményéről, az ügy lezárására vonatkozó javaslatairól – a vizsgálat lezárásától számított 8 napon belül – írásos véleményét küldje meg. Egyben mellékelten megküldöm az ügyben eddig keletkezett iratokat.

Tájékoztatom, hogy vizsgálóbiztosi kijelöléséről .....  
 kormánytisztviselőt egyidejűleg értesítem.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

munkáltató

Melléklet: Iratanyag, iratjegyzék szerint

Kapják:

1. Vizsgálóbiztos
2. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
3. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## 4. sz. melléklet

VIZSGÁLOBIZTOS ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGÉRŐL TÁJÉKOZTATÁS  
FEGYELMI ELJÁRÁSBAN

Címzés:

.....

ügyiratszám

Tisztelt .....!

Hivatkozással ..... ügyiratszámú levelére, amelyben .....  
kormánytisztviselővel szembeni fegyelmi eljárásban a közszolgálati tisztviselőkkal szembeni  
fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.) Korm. rendelet (továbbiakban: R) 4. § (1)  
bekezdése alapján vizsgálóbiztosnak jelölt ki, tájékoztatom, hogy az alábbi okok miatt nem  
tudok vizsgálóbiztosként közreműködni az eljárásban:

.....

Fentiekre tekintettel az R 4. § (3) bekezdése alapján - figyelemmel az R. 2. § (3) bekezdés c)  
pontjában és 6. § (5) bekezdés .... pontjában foglaltakra is - személyemmel összeférhetetlen a  
vizsgálóbiztosi funkció.

Kérem tájékoztatásom szíves tudomásulvételét és az ügyben új vizsgálóbiztos kijelölését.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

.....

kormánytisztviselő

Kapja:

1. Munkáltatói jogkör gyakorlója



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



## 5. sz. melléklet

## FEGYELMI ELJÁRÁS ALÁ VONT KORMÁNYTISZVISELŐ FELSZÓLÍTÁSA

## VÉDEKEZÉSÉNEK ELŐTERJESZTÉSÉRE

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Felszólítás védekezés előterjesztésére

ügyiratszám

Címzés:

.....

.....

Tisztelt .....!

Az Önnel szemben ..... tárgyban folyamatban lévő fegyelmi ügyben a fegyelmi vizsgálat során a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.) Korm. rendelet (továbbiakban: R) 5. § (3) bekezdésében foglalt szóbeli meghallgatását 20... év ..... hó ..... napján, majd ezt követően tartós akadályoztatása miatt nem tudtam végrehajtani. Erre tekintettel az R. 5. § (7) bekezdésében előírt kötelezettségemnek eleget téve, az alábbiakban közlöm a kötelezettség elkövetésével kapcsolatos eddigi megállapításokat és azok bizonyítékait:

.....

MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

.....

Kérem, hogy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 5. § (7) bekezdése alapján levelem kézhezvételétől számított 8 napon belül szíveskedjék védekezését előterjeszteni.

Amennyiben védekezését - önhibáján kívül - ily módon sem tudná előterjeszteni, és ezt a tényt, hitelt érdemlő módon bizonyítani is tudja, a Kttv. 2. § (6) bekezdés a) pontja alapján javaslatot fogok tenni az eljárás felfüggesztésére.

Kérem Önt, hogy a vizsgálat lefolytatását szíveskedjék elősegíteni.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

vizsgálóbiztos

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## 6. sz. melléklet

## ÉRTESÍTÉS HELYSZÍNI SZEMLÉRŐL

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Értesítés helyszíni szemléről

ügyiratszám:

Címzés:

.....

.....

Tisztelt.....!

Értesítem, hogy.....fegyelmi ügyében, a vizsgálati eljárás keretében a tényállás tisztázása céljából a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.) Korm. rendelet 5. § (3) bekezdésében foglaltak alapján 20... év.....hó ..... napján ..... órakor helyszíni szemlét tartok.

A helyszíni szemle megtartására ..... cím alatti helyen fog sor kerülni.

Felhívom szíves figyelmét arra, hogy a helyszíni szemle lefolytatására az Ön távollétében is sor kerülhet.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

Kérem Önt, hogy a vizsgálat lefolytatását szíveskedjék elősegíteni.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....  
vizsgálóbiztos

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## 7. sz. melléklet

## VIZSGÁLÓBIZTOS ZÁRÓJELENTÉSE

Tárgy: Vizsgálóbiztosi zárójelentés

ügyiratszám

Címzés: .....

.....

Tisztelt .....!

..... kormánytisztviselő (születési helye: ....., ideje: ....., anyja neve: ....., beosztása: ..... lakcíme: .....) ellen indult fegyelmi eljárásban a vizsgálatot lefolytattam és azt 20... év ..... hó ..... napján lezártam.

A vizsgálat során az alábbi eljárási cselekményekre került sor:

.....  
 .....  
 .....

A vizsgálati eljárás befejeztével az alábbi következtetést vontam le:

.....



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

.....  
.....  
A zárójelentésemhez csatolom a fegyelmi ügyben keletkezett valamennyi iratot, amely alátámasztja az ügyvel kapcsolatban kialakított véleményemet.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó ..... nap

.....  
vizsgálóbiztos

Kapják:

1. Fegyelmi eljárás elrendelésére jogosult
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**8. sz. melléklet**

## JAVASLAT FEGYELMI ELJÁRÁS FELFÜGGESZTÉSÉRE

.....  
vizsgálóbiztos

Tárgy: Javaslat fegyelmi eljárás felfüggesztésére

ügyiratszám

Címzés:

.....

Tisztelt .....!

..... kormánytisztviselő ellen indított fegyelmi eljárásban, mint kijelölt vizsgálóbiztos a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.) Korm. rendelet 2. § (6) bekezdése alapján a fegyelmi eljárás felfüggesztését javasolom.

Javaslatomat az alábbi körülményekkel indokolom:



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

.....  
Kelt: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

vizsgálóbiztos

Kapják:

1. Munkáltatói (fegyelmi) jogkör gyakorlója
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



**9. sz. melléklet**

JAVASLAT FEGYELMI ELJÁRÁS ALÁ VONT ÁLLÁSÁBÓL TÖRTÉNŐ  
FELFÜGGESZTÉSÉRE

Tárgy: Javaslat fegyelmi eljárás alá vont

kormánytisztviselő állásából történő

felfüggesztésére

.....

ügyiratszám

Címzés:

.....

Tisztelt .....!

..... kormánytisztviselő ellen indított fegyelmi eljárásban, mint kijelölt vizsgálóbiztos a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 157. § (1) bekezdése alapján a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselő állásából történő felfüggesztését javaslom.

Javaslatomat az alábbi körülményekkel indokolom:



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

.....  
Kelt: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

vizsgálóbiztos

Kapják:

1. Munkáltatói (fegyelmi) jogkör gyakorlója
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

**10. sz. melléklet****ÉRTESÍTÉS FEGYELMI ELJÁRÁS ALÁ VONT ÁLLÁSÁBÓL TÖRTÉNŐ****FELFÜGGESZTÉSÉRŐL**

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Értesítés állásból történő felfüggesztésről

ügyiratszám

Címzés:

.....

Tisztelt .....!

Értesítem, hogy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 157. § (1) bekezdése alapján ..... vizsgálóbiztos 20... év ..... hó ..... napján kelt javaslata alapján Önt 20... év ..... hó ..... napjától a fegyelmi eljárás lezárásáig állásából felfüggesztem.

A felfüggesztésről szóló döntésem indoka:

MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

.....

A felfüggesztésről szóló döntésem kézhezvétele után azonnal köteles munkakörét  
 ..... kormánytisztviselőnek jegyzőkönyvileg átadni, továbbá  
 köteles a munkahelyétől távol maradni. A felfüggesztés idejére a Kttv. 157. § (3) bekezdése  
 alapján Önt az alábbi díjazás illeti meg:

.....

A visszatartott összeg kifizetésére a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után kerül sor,  
 feltéve, hogy a fegyelmi tanács nem hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel sújtja Önt.  
 Tájékoztatom, hogy a Kttv. 157. § (2) bekezdése szerint a felfüggesztést azonnal  
 megszüntetem, ha annak indoka már nem áll fent.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

munkáltatói (fegyelmi) jogkör gyakorlója

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
2. Vizsgálóbiztos
3. Személyzeti részleg
4. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**11. sz. melléklet****ÉRTESÍTÉS FEGYELMI TANÁCSI MEGHALLGATÁSRÓL**

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Értesítés fegyelmi tanácsi meghallgatásról

ügyiratszám

Címzés:

.....

Tisztelt .....!

Értesítem, hogy ..... fegyelmi ügyében a fegyelmi tanács a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.) Korm. rendelet (továbbiakban: R.) 7. § (1) bekezdése alapján 20... év ..... hó ..... napján ..... órakor a ..... utca/út/tér ..... szám ..... emelet ..... ajtó alatti helyiségben meghallgatást tart. Kérem, hogy a meghallgatáson szíveskedjék megjelenni.

Tájékoztatom Önt, hogy az R. 7. § (3) bekezdése alapján a fegyelmi vizsgálat folyamán, így a meghallgatáson is jogi képviselőt vehet igénybe.

Kérem, hogy a fegyelmi tanács munkáját szíveskedjék elősegíteni.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

fegyelmi tanács elnöke

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
2. Vizsgálóbiztos
3. Személyzeti részleg
4. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**12. sz. melléklet**

## FEGYELMI TANÁCS TAGJÁNAK KIJELÖLÉSE

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Fegyelmi tanács tagjának kijelölése

ügyiratszám

Címzés:

.....

Tisztelt .....!

Tájékoztatom, hogy ..... kormánytisztviselő ellen .....  
..... ügyszámon 20... év ..... hó ..... napján a közszolgálati  
tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 156. § (1) bekezdése  
alapján fegyelmi eljárást rendeltem el az alábbi ügyben:

MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

.....

A közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.) Korm. rendelet (továbbiakban: R.) 6. § (3) bekezdésre figyelemmel felkérem, hogy fenti fegyelmi ügyben a fegyelmi tanács tagjaként közreműködni szíveskedjék. Kérem, szíveskedjék jelezni részemre, ha Önnel szemben az R. 6. § (5) bekezdése szerinti összeférhetlenségi ok áll fenn.

Tájékoztatom, hogy fegyelmi tanács tagjává történő kijelöléséről .....  
kormánytisztviselőt egyidejűleg értesítem.

Egyben mellékelten megküldöm az ügyben eddig keletkezett iratokat.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....  
fegyelmi tanács elnöke

Kapják:

1. Fegyelmi tanács tagjává kijelölt kormánytisztviselő
2. Fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselő (jogi képviselő)
3. Irattár





**13. sz. melléklet**

## FEGYELMI ELJÁRÁS MEGSZÜNTETÉSE

(a kormánytisztviselő jogviszonyának megszűnése miatt)

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Fegyelmi eljárás megszüntetése

ügyiratszám

## HATÁROZAT

..... kormánytisztviselő (születési helye: .....,  
 ideje: ....., anyja neve: .....,  
 beosztása: ....., lakcíme: .....,  
 ..... ) ellen a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő lényeges  
 kötelezettség vétkes megszegésének alapos gyanúja miatt 20... év ..... hó ..... napján  
 fegyelmi eljárás indult.

Az ügyben eljáró fegyelmi tanács megállapítja, hogy az eljárás alá vont kormánytisztviselő  
 foglalkoztatási jogviszonya 20... év ..... hó ..... napján megszűnt, ezért a  
 közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 158. § (1) bekezdés a) pontjában  
 foglalt felhatalmazás alapján a fegyelmi eljárást megszünteti.

A fegyelmi eljárás kapcsán költség nem merült fel, így arról rendelkezni nem kellett.

A határozat ellen a Kttv. 190. § (2) bekezdés d) pontja alapján a  
 kézbesítéstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal  
 fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.

MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

## Indokolás

A fegyelmi tanács a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a következő tényállást állapította meg: .....

Kelt.: ....., 20... év ..... hó ..... nap

P.H.

.....

fegyelmi tanács elnöke

.....

fegyelmi tanács tagja

.....

fegyelmi tanács tagja

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**14. sz. melléklet**

## FEGYELMI ELJÁRÁS MEGSZÜNTETÉSE

(a kormánytisztviselő a terhére rótt kötelezettségszegést nem követte el)

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Fegyelmi eljárás megszüntetése

ügyiratszám

## HATÁROZAT

..... kormánytisztviselő (anyja neve: .....,  
születési helye: ....., ideje: ....., beosztása: .....,  
lakcíme: .....) ellen 20... év ..... hó ..... napján  
elrendelt fegyelmi eljárás keretében végrehajtott vizsgálat és fegyelmi tárgyalás alapján az  
ügyben eljáró fegyelmi tanács megállapította, hogy a kormánytisztviselő a terhére rótt  
fegyelmi vétséget nem követte el. Erre tekintettel a fegyelmi tanács a közszolgálati  
tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 158. § (1) bekezdés c)  
pontjában kapott felhatalmazás alapján az eljárást megszünteti.

A fegyelmi eljárás kapcsán költség nem merült fel, így arról rendelkezni nem kellett.

A határozat ellen a Kttv. 190. § (2) bekezdés d) pontja alapján a  
kézbesítéstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal  
fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Indokolás

A fegyelmi tanács a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a következő tényállást állapította meg: .....

.....

A tényállás tisztázása során a fegyelmi tanács – az indítványok ellenére – az alábbi bizonyítékokat nem fogadta el, a következők miatt:

.....

A fenti tényállás alapján a fegyelmi tanács megállapította, hogy a kormánytisztviselő a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

fegyelmi tanács elnöke

.....

.....

fegyelmi tanács tagja

fegyelmi tanács tagja

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
2. Személyzeti részleg
3. Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**15. sz. melléklet**

## FEGYELMI HATÁROZAT

(címtől való megfosztás)

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Fegyelmi határozat

ügyiratszám

## HATÁROZAT

..... kormánytisztviselő (anyja neve: ....., születési helye: ....., ideje: ....., beosztása: ....., lakcíme: .....) ellen a 20... év ..... hó ..... napján elrendelt fegyelmi eljárás keretében végrehajtott vizsgálat és fegyelmi tárgyalás alapján az ügyben eljáró fegyelmi tanács megállapította, hogy a kormánytisztviselő ..... magatartásával munkaköri kötelezettségét vétkesen megszegte, ezért zárt ülésén, egyhangú döntéssel/szótöbbséggel a kormánytisztviselőt a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV törvény (továbbiakban: Kttv.) 155. § (2) bekezdés e) pontjában rögzített, ..... címtől való megfosztás fegyelmi büntetésben részesíti.

A fegyelmi eljárás kapcsán költség nem merült fel, így arról rendelkezni nem kellett.

A határozat ellen a Kttv. 190. § (2) bekezdés d) pontja alapján a kézbesítéstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.

MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

## Indokolás

A fegyelmi tanács a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a következő tényállást állapította meg: .....

A tényállás tisztázása során a fegyelmi tanács – az indítványok ellenére – az alábbi bizonyítékokat nem fogadta el, a következők miatt: .....A fenti tényállás alapján ..... kormánytisztviselő ..... munkaköri kötelezettségét ..... fokban szegte meg, amelyért vétkessége megállapítható. Ennek következtében ..... címének viselésétől való megfosztása vált indokolttá.

A fegyelmi tanács mérlegelve az elkövetett fegyelmi vétség súlyát, a kormánytisztviselő eddig végzett munkáját a rendelkező részben kiszabott fegyelmi büntetést látta arányosnak.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

fegyelmi tanács elnöke

.....

.....

fegyelmi tanács tagja

fegyelmi tanács tagja

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)
2. Személyzeti részleg



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**16. sz. melléklet**

## FEGYELMI HATÁROZAT

(hivatalvesztés)

Munkáltató fejléce:

.....

Tárgy: Fegyelmi határozat

ügyiratszám

## HATÁROZAT

..... kormánytisztviselő (anyja neve: ....., születési helye: ....., ideje: ....., beosztása: ....., lakcíme: .....) ellen 20... év ..... hó ..... napján elrendelt fegyelmi eljárás keretében végrehajtott vizsgálat és fegyelmi tárgyalás alapján az ügyben eljáró fegyelmi tanács megállapította, hogy a kormánytisztviselő ..... magatartásával munkaköri kötelezettségét vétkesen megszegte, ezért zárt ülésén, egyhangú döntéssel/szótöbbséggel a kormánytisztviselőt a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV törvény (továbbiakban: Kttv.) 155. § (2) bekezdés f) pontjában rögzített hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel sújtja.

A fegyelmi eljárás kapcsán költség nem merült fel, így arról rendelkezni nem kellett.

A határozat ellen a Kttv. 190. § (2) bekezdés d) pontja alapján a kézbesítéstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Indokolás

A fegyelmi tanács a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a következő tényállást állapította meg: .....

.....

A tényállás tisztázása során a fegyelmi tanács – az indítványok ellenére – az alábbi bizonyítékokat nem fogadta el, a következők miatt:

.....

A fenti tényállás alapján ..... kormánytisztviselő ..... munkaköri kötelezettségét ..... fokban szegte meg, amelyért vétkessége megállapítható. Erre tekintettel kormánytisztviselői jogviszonyának hivatalvesztés címén történő megszüntetése vált indokolttá. E fegyelmi büntetéssel kapcsolatosan felhívom a figyelmét arra, hogy a Kttv. 155. § (5) bekezdése alapján a

hivatalvesztés büntetés jogerőre emelkedésétől számított 3 évig államigazgatási szervnél nem alkalmazható.

A fegyelmi tanács mérlegelve az elkövetett fegyelmi vétség súlyát, a kormánytisztviselő eddig végzett munkáját a rendelkező részben kiszabott fegyelmi büntetést látta arányosnak.

Kelt.: ....., 20... év ..... hó .... nap

P.H.

.....

fegyelmi tanács elnöke



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



.....

fegyelmi tanács tagja

.....

fegyelmi tanács tagja

Kapják:

1. Kormánytisztviselő (jogi képviselő)

2. Személyzeti részleg

Irattár



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE