



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

Egyházi foglalkoztatóknál alkalmazott munkavállalók felelősségének

Szabályzata

Ikt.szám:12600/4763/4763/2024.

Hatályos: 2024.10.01.

Verziószám: 1.



Szocska A. Ábel
megyéspüspök



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu



Tartalomjegyzék

Bevezető rész.....	3
Az egyházi foglalkoztatóknál alkalmazott munkavállalók felelőssége	3-4
A munkavégzéssel kapcsolatos legfontosabb szabályok	4
Az egyházi munkáltató rendelkezésére álló eszközök.....	6
Összegzés	7



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu



I. Bevezetés

Magyarországon az egyház egyre szélesedő társadalmi szerepvállalása folytán köznevelési intézmények, szociális-, és gyermekvédelmi intézmények kerülnek egyre nagyobb számban egyházi fenntartásba. Az egyház, mely alapvetően az Evangélium hirdetéséről gondoskodik, az állami feladatok egy részének átvállalásával maga is munkaadó, s a foglalkoztatási szektor meghatározó tényezőjévé válik. A Nyíregyházi Egyházmegye által fenntartott intézményekben az alkalmazottak létszáma ma már több ezres nagyságrendű. E munkavállalói közösségek irányítása és ellenőrzése stabil munkajogi szabályrendszert igényel.

A keleti rítusú egyházak számára kötelező CCEO (Keleti Kódex) 1030. kánonja szerint

„Az egyházi javak kezelője:

1. a munkák kiosztása során szigorúan tartsa meg a munkára, és a társadalmi életre vonatkozó **világi jogot** is az egyház által adott elvek szerint,
2. a munkaszerződéssel alkalmazottakat részesítse megfelelő díjazásban, hogy azok kellően gondoskodni tudjanak a maguk és családtagjaik szükségleteiről.”

Tehát a kánoni munkajogi szabályok kifejezetten „**recipiálják**” (befogadják) a világi munkajogi normákat. Ezért hazánkban az egyházi jellegű foglalkoztatási jogviszonyok alapidokumentuma, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény. (a továbbiakban: Mt.)

II. Az egyházi foglalkoztatóknál alkalmazott munkavállalók felelőssége

Az Mt. az általános magatartási követelmények körében rögzíti:

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

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

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

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

III. A munkavégzéssel kapcsolatos legfontosabb szabályok:

„52.§ (1) A munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,*
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,*
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,*
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,*
- e) munkatársaival együttműködni.”*

A munkafegyelem megtartása, és a kötelezettségszegés megelőzése érdekében legfontosabb

a munkáltató és a munkavállaló közötti együttműködés (kooperáció). Ha jó a kooperáció a felek együttesen próbálják elkerülni a felelősségi szempontból kényes helyzeteket.

A munkafegyelem megsértése, illetőleg kötelezettségszegés esetén azonban az egyházi foglalkoztató dönthet munkajogi joghátrány, (szankció) alkalmazásáról.

A szankciót a fokozatosság, az arányosság, és az „ultima ratio” elveinek betartásával kell meghatározni.

A fokozatosság azt jelenti, hogy először csak enyhébb, ismétlődés esetén már súlyosabb joghátrányt kell alkalmazni.

Az arányosság azt jelenti, hogy a joghátrálynak arányosnak kell lennie a kötelezettségszegés tárgyi súlyával. Ebben a kontextusban a vétkesség fokát (szándékosság, vagy gondatlanság), és a cselekmény (magatartás) súlyát kell értékelni.

Az **„ultima ratio”** azt jelenti, hogy amennyiben van lehetőség a kötelezettségszegés



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

kiküszöbölésére, az egyházi munkaadónak törekednie kell arra, hogy alkalmat adjon a munkavállalónak a jóvátételre.

IV. Az egyházi munkáltató rendelkezésére álló eszközök:

1. szóbeli figyelmeztetés, (enyhe, kisebb súlyú kötelezettségszegés esetén indokolt).
2. írásbeli figyelmeztetés, ezzel egyidejűleg 100.000 Ft cafeteria megvonás, (súlyosabb kötelezettségszegésnél, a szóbeli figyelmeztetés utáni következő fokozat, a „felmondás előfutára”).
3. rendes munkáltatói felmondás, (csak az Mt. 62.§ (2) bekezdésében meghatározott okok fennállása esetén, akkor célszerű alkalmazni, ha a munkáltató kisebb súlyú joghátrányokkal már nem tudja elérni a kívánt célt).
4. rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás, (csak az Mt. 78.§(1) bekezdésében meghatározott okok és az Mt. 78.§(2) bekezdésében megjelölt feltételek fennállása esetén alkalmazható szigorú joghátrány).
5. kártérítési felelősség megállapítása, a munkavállaló kártérítési felelősségéről az Mt. az alábbiakban rendelkezik:

” 179.§ (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget”

Az idézett munkajogi rendelkezésekből látható, hogy a törvény egyéni, limitált szintű kártérítési felelősséget állít be a munkavállaló részére, négyhavi távolléti díjának megfelelő összeg formájában, ugyanakkor, ha a károkozás súlyosan



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

gondatlan, vagy szándékos volt, úgy a teljes kárt köteles megtéríteni.

6. megőrzési felelősség megállapítása:

A kártérítési felelősség általános szabályától különbözik az un. megőrzési felelősség:

„180. § (1) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.”

Az általános kártérítési felelősséghez képest, a munkavállaló megőrzési felelőssége speciális, objektív felelősségi forma. Itt nem jön szóba a vétkesség kérdése. Nincs jelentősége, hogy a munkavállaló szándékosan, vagy gondatlanul okozta a hiányt. Kizárólag akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

A kár, illetőleg a hiány nagyságrendje lehet olyan, hogy jelentősen meghaladja a munkavállaló anyagi képességeit. Ilyen esetekben akkor célszerű mérlegelni a részletfizetés engedélyezését, ha a munkavállaló vállalja a kár, illetőleg a hiány havi egyenlő részletekben történő megfizetését, és a jövőbeni fizetési kötelezettségeinek is folyamatosan eleget tud tenni. Részletfizetés engedélyezése során indokolt kikötni, hogy bármely részlet elmulasztása esetén, az egész tartozás esedékessé válik.



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

V. Összegzés

A Magyar Katolikus Egyház, így a Nyíregyházi Egyházmegye gyakorlata is azt mutatja, hogy a hazai viszonyok között jól alkalmazható a hatályos Munka Törvénykönyve.

Ugyanakkor fontos, hogy az egyházi fenntartóknál és az egyházi fenntartású intézményeknél is, az állami munkajog normáit **keresztény szemlélettel** alkalmazzuk.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az állami munkajogból átvett tételes jogi szabályokat az Egyház tanításával összhangban értelmezzük, mert ez segíti az egyház küldetésének megvalósítását, az Evangélium hirdetését.

Készítette:

Dr. Gyulai Gábor

jogtanácsos

nyugalmazott törvényszéki elnök

Ellenőrizte:

Gere Miklós

Belső ellenőr

Kelt: Nyíregyháza, 2024.10.01.

Jelen szabályzat 2024.10.01. napján lép hatályba.

Jóváhagyta:



Szocska A. Ábel
megyéspüspök

Megismerési Záradék

A Nyíregyházi Egyházmegye 2024.10.01. keltezésű, 12600/4763/4763/2024. iktatószámmon nyilvántartott Egyházi foglalkoztatóknál alkalmazott munkavállalók felelősségének szabályzatát megismertem, az abban leírtakat munkavégzésem során köteles vagyok betartani.

Munkavállaló neve	Munkaköre	Dátum	Aláírás
Áncsákné Kiss Juliánna	óvodapedagógus	2024.11.11	Áncsákné Kiss Juliánna
Balla-Tamás Judit	óvodapedagógus	2024.11.11	Balla-Tamás Judit
Billen Csabáné	takarító	2024.11.11	Billen Csabáné
Bliha Lászlóné	dajka	2024.11.11	Bliha Lászlóné
Fontos-Felföldi Szabina	óvodapedagógus	2024.11.11	Fontos-Felföldi Szabina
Füzesiné Turi Judit	dajka	2024.11.11	Füzesiné Turi Judit
Galajda Balázsné	óvodapedagógus	2024.11.11	Galajda Balázsné
Guzsik Mónika	pedagógiai asszisztens	2024.11.11	Guzsik Mónika
Karnai Klára	dajka	2024.11.11	Karnai Klára
Kovács Ferenc	karbantartó	2024.11.11	Kovács Ferenc
Kovácsné Bodogán Erika	dajka	2024.11.11	Kovácsné Bodogán Erika
Kovácsné Kovács Ildikó	dajka	2024.11.11	Kovácsné Kovács Ildikó
Kozma Kitti	óvodapedagógus	2024.11.11	Kozma Kitti
Máté Istvánné	óvodatitkár	2024.11.11	Máté Istvánné
Miskulyné Nyíri Gyöngyi	óvodapedagógus	2024.11.11	Miskulyné Nyíri Gyöngyi
Nagy Krisztina	pedagógiai asszisztens	2024.11.11	Nagy Krisztina
Nagyné Tiboldi Csilla	óvodapedagógus	2024.11.11	Nagyné Tiboldi Csilla
Pásztor Lászlóné	igazgató	2024.11.11	Pásztor Lászlóné
Svankné Dósa Mária	óvodapedagógus	2024.11.11	Svankné Dósa Mária
Szilágyi Ágnes Mária	óvodapedagógus	2024.11.11	Szilágyi Ágnes Mária
Torma Klára	óvodapedagógus	2024.11.11	Torma Klára
Ujvári Eszter	óvodapedagógus	2024.11.11	Ujvári Eszter
Vida Ferencné	dajka	2024.11.11	Vida Ferencné
Záhonyiné Rinyu Gabriella	óvodapedagógus	2024.11.11	Záhonyiné Rinyu Gabriella

Pásztor Lászlóné

Intézményvezető/Irodavezető aláírása

