

"HERPÁLY - TEAM" Építőipari és Szolgáltató Kft.

ÜGYVEZETŐ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI UTASÍTÁSA

ELFOGADVA: 2022. _____
HATÁLYBA LÉPÉS IDEJE: 2022. _____
VISSZAVONÁSIG ÉRVÉNYES!

Zámbori Péter
ügyvezető

ÁLTALÁNOS RÉSZ

1. Bevezetés

A **”Herpály-Team” Építőipari és Szolgáltató Kft.** (a továbbiakban: Társaság) a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet, valamint a további vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek való megfelelés, a Társaság szervezeti integritásának megvédése, a Társaság és munkavállalói közötti érdekellentét, csalás és korrupció megelőzése, valamint az egyenlő bánásmód érdekében a Társaság alábbi ügyvezetői utasítását (a továbbiakban: Utasítás) adom ki.

2. Az Utasítás célja

A jelen Utasítás célja:

- olyan összeférhetetlenséget kizáró szervezeti szabályozás, amely biztosítja a Társaság jogos gazdasági érdekeinek a védelmét, valamint olyan egyértelmű normákat és elvárásokat tartalmaz, amelyek valamennyi munkavállaló számára egyértelműek és közérthetőek;
- biztosítsa a Társaságban munkaviszony vagy megbízási jogviszony alapján munkát végző munkavállalók (a továbbiakban: munkavállalók), valamint a Társaságnál megbízási jogviszony alapján egyéb tisztséget ellátó személyek (a továbbiakban: tisztségviselők) közötti összeférhetlenség elkerülésének szabályait, valamint esetleges felmerülésük esetén a követendő eljárásrendet.

A Társaságon belüli összeférhetlenségi szabályok világos és egyértelmű lefektetése biztosítja az objektív, a Társaság érdekeit szem előtt tartó munkavégzést, a beosztottakkal való méltányos elbánást és az egyenlő bánásmód alapelveinek az érvényesülését, ezáltal még jobban elősegítve a Társaság jogos gazdasági érdekeinek a védelmét, illetve minden munkavállaló és tisztségviselő számára a világos, érthető, követhető normák felállítását.

3. Az Utasítás hatálya

A jelen Utasítás hatálya a Társaság valamennyi – teljes vagy részmunkaidőben – foglalkoztatott munkavállalójára, valamint tisztségviselőjére, továbbá mindazon természetes személyre kiterjed, akivel a Társaság – különösen – megbízóként vagy megrendelőként szerződéses kapcsolatba kerül, vagy olyan együttműködési vagy egyéb megállapodást köt, amely a Társaság számára kötelezettséget keletkeztet.

Az Utasítás hatálya nem terjed ki a Munkavállaló azon magatartására, amellyel kapcsolatban más jogszabály szerint kijelölt szerv jogosult és köteles eljárni (pl.: bűncselekmény esetén rendőrség, bíróság).

4. Vonatkozó jogszabályok, belső Utasítások

A Társaság az összeférhetlenség szabályozása során az alábbi jogszabályokat, hatályos belső Utasításait veszi figyelembe:

- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.);
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.);
- a Társaság hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata;
- a Társaság érvényes szabályzatai;
- a Társaság Felügyelő Bizottságának ügyrendje;
- a Társaság Beszerzési szabályzata;
- a Társaság Etikai kódex-e.

5. Értelmező rendelkezések

Érintett személyek: egymással hozzátartozói, vagy egyéb jogszabály által megállapított összeférhetlenségi viszonyban álló munkavállalók.

Hierarchikus kapcsolat: a munkavállalók között egy szervezeti egységen belül létrejött, közvetve, vagy közvetlenül fennálló vezető-beosztott kapcsolat.

Hozzátartozó: a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyenesági rokon házastársa, élettársa, a házastárs, élettárs egyenesági rokona és testvére, és a testvér házastársa.

Közeli hozzátartozó: házastárs, az egyenesági rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér.

Összeférhetlenség: a hivatali felelősség és az egyéni érdek ütközése, ahol az egyénnek személyes érdekei vannak, melyek rossz befolyással lehetnek a hivatali felelősségének és kötelezettségeinek gyakorlására.

Gazdasági összeférhetlenség: minden olyan tevékenység, illetve magatartás, amely sértheti vagy veszélyeztetheti a Társaság jogos gazdasági érdekeit, piaci pozícióit, továbbá működésével összefüggő érdekeket, üzleti titkot, alapvető fontosságú információk kezelését. E körbe tartoznak különösen a tervbe vett beruházásokkal, üzletkötőkkel (üzleti partnerekkel, üzleti ajánlatok), stratégiákkal, belső újításokkal, új technológiákkal, műszaki-gazdasági fejlesztési célokkal, eszközökkel, módszerekkel stb. kapcsolatos információk. Összeférhetetlen, ha valaki a verseny tisztességét veszélyezteti, azaz feladatainak pártatlan és tárgyilagos gyakorlására bármely okból, így különösen gazdasági érdek vagy az eljárásban résztvevő gazdasági szereplővel fennálló más közös érdek miatt nem képes.

Munkajogi összeférhetlenség: Összeférhetetlennek minősül minden olyan további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, amely a munkavállaló munkavégzésével összeegyeztethetetlen, és ezáltal hátrányt okozhat a Társaságnak (pl. többes munkaviszony azonos munkaidőben), így különösen a versenyhelyzetben levő (konkurens) munkáltatónál.

Társasággal versenyhelyzetben lévő (konkurens) felek: azok a jogi személyek, amelyek gazdasági (üzemi vagy üzleti) tevékenysége a Társaság Alapító Okiratában, valamint Szervezeti és Működési Szabályzatában meghatározott tevékenységi kör vonatkozásában versenyhelyzetet teremt a tevékenységből származó bevételek növelése, veszteségek csökkentése illetve a piaci pozíció erősítése szempontjából

Ellenérdekű fél: minden olyan gazdálkodó és egyéb szerv, amellyel a Társaság perben áll vagy korábban perben állt, akivel szemben a Társaságnak vitás ügy van, aki a Társasággal szemben igényt jelentett be, illetve akivel szemben a Társaságnak kártérítési igénye merült fel.

Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony: a megbízási-, vállalkozási jogviszony, egyéni vállalkozóként történő munkavégzés, gazdasági társaság tagként történő személyes közreműködés, és vezető tisztségviselői vagy felügyelő tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony illetve közszolgálati, közalkalmazotti jogviszony is.

További jogviszony: a munkavállaló főállása mellett fennálló, munka- vagy megbízási szerződéssel létesített munkaviszonyként minősülő jogviszony

Vezető tisztségviselő (Ügyvezető): a Társaság vezetője, aki önállóan jogosult a Társaság irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak az Alapító hatáskörébe.

Vezetők: A Társaságnál vezető állású munkavállalók munkaköreinek felsorolását a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

6. Az Utasítás alapelvei:

Általános alapelvként az összeférhetlenség minden formája kerülendő, illetve amennyiben az összeférhetlenség nem elkerülhető, úgy a Társaságra gyakorolt kedvezőtlen hatás elkerülése érdekében megfelelően kezelni kell.

- a) A Társaság vezetője és a munkatársak a hivatalos megbízásuk keretében, döntéseik meghozatalánál és tanácsadásaik során nem vehetik figyelembe saját személyes érdekeiket, illetve nem mutathatnak elfogultságot pénzügyi, szakmai szempontokon kívüli, politikai, etnikai, hozzátartozók által befolyásolt, vallási vagy más személyes preferenciáik által.
- b) A Társaság vezetőjének és a munkatársaknak el kell kerülniük, illetve meg kell szüntetniük minden olyan személyes érdekeltséget, amely esetlegesen kompromittáló lenne hivatalos kötelezettségeik vagy felelősségük teljesítésénél.
- c) Minden érdekeltséget, mely tényleges vagy vélt összeférhetetlenséghez vezethet a Társaság vezetője, a munkatársak vagy az ő hozzátartozók által, be kell jelenteni a Társaság részére.
- d) Hozzátartozók alkalmazása: Megfelelő képzettséggel és képességekkel rendelkező hozzátartozók alkalmazása lehetséges, de nem közvetlen beosztotti viszonyban vagy azonos területen való olyan együttműködésben, amely esetleges hatással lehet a belső kontrollra.

II. AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG SZABÁLYOZÁSA

1. Összeférhetetlenség a Munka Törvénykönyve alapján

A munkavállaló köteles bejelenteni a további jogviszony létesítésére irányuló szándékát a munkáltató felé.

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A Munka Törvénykönyve (Mt.) 211. §-a értelmében a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

1.1. A vezető összeférhetetlensége

A vezető:

- nem szerezhethet részesedést a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben;
- nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet;
- köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Az összeférhetetlenség kérdését – eltérő megállapodás hiányában – a Társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének a munkáltató tevékenységi körével való összehasonlítása alapján kell vizsgálni.

Amennyiben a vezetők és a munkavállalók esetében a munkáltató, a Társaság vezetője esetében a tulajdonosi joggyakorló úgy ítéli meg, hogy a másik társaságban való részesedés, az adott szerződéskötés és/vagy a hozzátartozóval kapcsolatos összeférhetetlenség a Társaság gazdasági érdekeit nem veszélyezteti, eltérhet az Mt.-ben foglalt összeférhetetlenségi szabályoktól, azaz külön megállapodásban a felek az Mt.-ben foglalt szabálytól eltérően is megállapodhatnak.

2. Összeférhetlenség a Ptk. 3:115. § alapján

A Ptk. 3:115. §-a értelmében a vezető tisztségviselő (Társaság vezetője) nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő.

Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított 15 (tizenöt) napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy Felügyelő Bizottsági tag.

A vezető tisztségviselő és hozzátartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket.

3. Felügyelő Bizottság tagjaira vonatkozó összeférhetlenségi szabályok

Felügyelő Bizottság tagja nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő, Felügyelő Bizottsági tag olyan jogi személyben, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint a Társaság, kivéve, ha az Alapító ehhez hozzájárul.

Amennyiben a vezető tisztségviselő vagy a Felügyelő Bizottság tagja új vezető tisztségviselői vagy Felügyelő Bizottsági tagsági megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított 15 (tizenöt) napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy Felügyelő Bizottsági tag;

Felügyelő Bizottságának tagja, valamint hozzátartozójuk – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a Társaság tevékenységi körébe tartozó szerződéseket, kivéve, ha az Alapító ehhez hozzájárul.

4. Összeférhetlenség a gazdálkodási / pénzügyi előírások szerint:

Az utalványozási és teljesítés igazolására irányuló feladatot nem végezheti az a személy, aki ezt a tevékenységét a Polgári Törvénykönyv szerinti közeli hozzátartozója, vagy maga javára látná el.

III. A MUNKAVÁLLALÓK GAZDASÁGI ÖSSZEFÉRHETLENSÉGÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

Az érdekellentét kerülésének, valamint az összeférhetlenség jelentésének kötelezettsége minden munkavállalónak és tisztségviselőnek. Ennek keretében:

- A munkavállalók kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet, amely a munkavállaló és a Társaság érdekei között ellentétet keletkeztet vagy ilyen ellentét látszatát kelti. Munkaviszonya fennállása alatt a munkavállaló nem folytathat olyan üzleti-, üzemi- vagy egyéb tevékenységet, amely érdekellentétet teremt a Társasággal. Erre vonatkozó további rendelkezést tartalmazhat a munkaszerződés is.
- El kell kerülni, hogy a személyes és hivatalos kapcsolatokban a magánérdekek összeütközésbe kerüljenek a Társaság érdekeivel. Akkor is előállhat összeférhetlenség, ha valamely munkavállaló olyan intézkedést tesz, vagy olyan érdekek motiválják, amelyek

megnehezítik számára, hogy a Társaságnál végzett munkáját objektíven és hatékonyan lássa el.

- A munkavállalóknak haladéktalanul jelenteniük kell minden olyan, tudomásukra jutott helyzetet, lényeges személyes vagy hivatalos kapcsolatot, amelyről valószínűsíthető, hogy látszólagos vagy tényleges összeférhetetlenség kialakulásához vezethet.
- A munkavállaló minden lehetséges érdekellentétről köteles tájékoztatni az illetékes vezetőt, és annak jóváhagyását kérni.
- Összeférhetetlenség állhat elő a főálláson kívüli tevékenység folytatása esetén is. Minden a Társaságnál fennálló jogviszony – mint főállás – melletti tevékenység megkezdésekor a Társaság munkatársának haladéktalanul tájékoztatnia kell erről a Társaság vezetőjét.
- A Társaság munkavállalója akkor is köteles tájékoztatni a Társaság vezetőjét, ha a Társaság az ő vagy közeli hozzátartozója üzleti érdekeltiségi körébe tartozó, azaz a Ptk. 8:2. § szerinti többségi befolyása alatt álló vállalkozással kíván üzleti kapcsolatot létesíteni.
- A munkáltató a bejelentés elbírálásakor az összeférhetetlenség megállapítását követően az eset összes körülményének figyelembevételével felmentést adhat az összeférhetetlenség következményeinek alkalmazása alól, vagy a munkavállalót felhívhatja az összeférhetetlenség okának megszüntetésére, és/vagy megtilthatja az összeférhetetlenséggel érintett tranzakció lefolytatását.

A munkavállalóknak a közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLI. törvény (továbbiakban: Kbt.) 25. § (2) bekezdés szerinti speciális összeférhetetlenségére vonatkozó speciális szabályai:

- Nem vehet rész a Társaság, mint ajánlatkérő által lefolytatandó beszerzési, vagy közbeszerzési eljárás előkészítésében, vagy már folyamatban lévő beszerzési, vagy közbeszerzési eljárás lefolytatásában olyan munkavállaló, aki funkcióinak pártatlan és tárgyilagos gyakorlására bármely okból, így különösen gazdasági, vagy más érdek, vagy az eljárásban részt vevő gazdasági szereplővel fennálló más közös érdek miatt nem képes.
- A Társaság – mint közbeszerzési eljárásban ajánlatkérő – nevében eljáró és az ajánlatkérő által az eljárással, vagy annak előkészítésével kapcsolatos tevékenységbe bevont munkavállaló írásban köteles nyilatkozni arról, hogy vele szemben fennáll-e a Kbt. 25. § szerinti összeférhetetlenség.

IV. A TÁRSASÁG SZERVEZETÉN BELÜLI ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG TÍPUSAI ÉS FELMERÜLÉSE ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁSREND

1. A szervezeten belüli összeférhetetlenség típusai

a) Személyi összeférhetetlenség:

- Személyi összeférhetetlenség keletkezik, amennyiben a Társaság munkavállalói úgy dolgoznak hierarchikus kapcsolatban egymással, hogy egyik a másiknak hozzátartozója, vagy jogszabály alapján megállapított egyéb összeférhetetlenségi kapcsolat áll fenn közöttük.
- A Társaság tisztségviselője, vezető állású munkavállalója és a Társaság munkavállalója között személyi összeférhetetlenség alakul ki, amennyiben egymásnak hozzátartozói, vagy egyéb jogszabály alapján összeférhetetlen állapot keletkezik közöttük.

b) Szakmai összeférhetetlenség:

- Szakmailag összeférhetetlen a Társaság munkavállalója, amennyiben a munkakörébe tartozó rábízott feladat tárgyilagos végrehajtása tőle bármilyen okból nem várható el. Összeférhetetlenségi körülmény keletkezhet jogszabályban, vagy a Társaság Utasításaiban meghatározott körülmény alapján is.
- A szakmai összeférhetetlenség elkerülése érdekében törekedni kell a Társaság szervezeti egységeinek és azok tevékenységeinek elhatárolására, amelyet a Társaság szervezeti felépítése biztosít. A Társaság különböző funkciót ellátó szervezeti egységeket, személyeket

elhelyezésüket fizikailag, illetve informatikai hozzáférésüket tekintve logikailag is elkülöníti. A Társaság munkavállalói számára előírt munkakörök esetében figyelemmel kell lenni arra, hogy az más munkavállaló munkakörétől elkülönüljön, az adott munkavállaló munkaköre pontosan, követhetően, s ellenőrizhetően legyen meghatározva, valamint a munkaköri leírása ne adjon lehetőséget összeférhetlenségi helyzet felmerülésére.

2. Hozzá tartozók együttfoglalkoztatásának tilalma

A Társasággal történő munkaszerződés megkötésekor, valamint a foglalkoztatási viszonyokban történő változásokat megelőzően, de legkésőbb a változást követő 8 (nyolc) munkanapon belül valamennyi munkavállaló köteles hozzátartozó együttfoglalkoztatására vonatkozó bejelentési kötelezettségének eleget tenni jelen utasítás alapján. A hozzátartozókat nem lehet olyan munkakörben alkalmazni vagy foglalkoztatni, amelyekben egymással közvetlen alá- vagy fölérendeltségi, elszámolási, vagy ellenőrzési viszonyban kerülhetnek. Az együttfoglalkoztatás esetén az érintett munkavállalói jogkör gyakorlónak haladéktalanul intézkednie kell az összeférhetlenség megszüntetése érdekében. Elsődlegesen olyan intézkedést kell foganatosítani, amely az érintett munkavállalók számára nem jár hátrányos következménnyel (például: munkaköri leírás módosítása). Végző esetben intézkedni kell az egyik munkavállaló másik munkakörben történő áthelyezéséről.

Az együttfoglalkoztatás tilalma alól a munkáltatói jogkört gyakorló felmentést adhat, de köteles azt írásban megindokolni. A munkáltatói jogkör gyakorlója által adott írásbeli felmentést csatolni kell a munkavállaló összeférhetlenségi nyilatkozatához.

3. Azonos személy által egyidejűleg betöltött munkakörökre vonatkozó tilalom

Azonos személy egyidejűleg nem tölthet be olyan munkaköröket, nem láthat el olyan feladatokat, melyek egymással közvetlen alá-főlérendeltségi, elszámolási vagy ellenőrzési viszonyban vannak vagy kerülhetnek.

4. A szervezeten belüli összeférhetlenség fennállása esetén megteendő intézkedések, követendő eljárás

a) Felismerés:

- Bármely, a jelen Utasításban ismertetett vagy lehetséges összeférhetlenségi eset felismerése a Társaság érintett munkavállalóinak és tisztségviselőinek a feladata.
- Amennyiben a munkavállaló, vagy tisztségviselő nem tudja az adott esetről eldönteni, hogy azzal kapcsolatban az összeférhetlenség eshetősége fennáll-e, úgy a saját közvetlen feletteséhez, vagy amennyiben ezen felettesével kapcsolatban áll fenn az összeférhetlenség, úgy a felettese közvetlen feletteséhez, vagy a Társaság vezetőjéhez köteles fordulni.

b) Bejelentés:

- Az egymással a munkaviszonyukban, vagy tisztségük ellátása során hierarchikus kapcsolatban álló hozzátartozók, vagy egyéb okból összeférhetetlen személyek esetében a jogviszony létrejötte előtt, illetve annak fennállása alatt is az összeférhetlenséget a tudomásszerzést követő lehető legrövidebb időn belül be kell jelenteni.

c) Az összeférhetlenségi helyzet elkerülése érdekében:

- valamennyi munkavállaló, tisztségviselő köteles a jogviszony létesítését megelőzően a jelen Utasítás melléklete szerinti nyilatkozaton nyilatkozni arról, ha a hozzátartozója munkaviszonyban áll a munkáltatóval, vagy ellát-e munkaviszony vagy megbízási szerződés alapján egyéb tisztséget;

- a közvetlen alá-fölérendeltségi viszonynak a munkaviszony fennállása alatt történő létrejöttét, valamint egyéb szakmai összeférhetlenség felmerülését az érintett munkavállalók kötelesek haladéktalanul, de legkésőbb a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül bejelenteni a közvetlen felettesnek, illetve amennyiben az összeférhetlenség a közvetlen felettesel szemben áll fenn, az ő felettesének, vagy amennyiben ilyen személy nincs a Társaság vezetőjének;
- a Társaság tisztségviselői, vezető állású munkavállalói az összeférhetlenség bekövetkezését a Társaság vezetőjénél kötelesek bejelenteni.

d) Közvetlen alá-fölérendeltségi viszony kialakulására a jelen Utasítás hatálya alatt az alábbi esetekben kerülhet sor:

- a hozzátartozók szervezeti változások vagy átalakulások miatt egymással hierarchikus kapcsolatba kerülnek, vagy
- egymással közvetlen alárendeltségben dolgozó munkavállalók között hozzátartozói viszony alakul ki.

e) Ellenőrzés, az összeférhetlenség bekövetkezése esetén teendő intézkedések:

- Az összeférhetlenségi nyilatkozatok, bejelentések elbírálásának célja annak megítélése, hogy a Társaságra nézve összeférhetlenség okán fennáll-e, illetve előállhat-e jogos gazdasági érdek, piaci pozíció, működéssel összefüggő érdekek, üzleti titkok, alapvető fontosságú információk kezelésének, a verseny tisztaságának sérelme, illetve veszélyeztetése, és e megítélés alapján a szükséges intézkedések kezdeményezése.
- Az ellenőrzés során az erre jogosult személy a munkavállaló által kitöltött összeférhetlenségi nyilatkozatban foglaltakat összeveti a céginformációs rendszerben található adatokkal. Amennyiben az erre felhatalmazott személy nem tudja beszerezni a másik Társaság adatait (pl. külföldi székhelyű Társaság esetén), úgy köteles felhívni az érintett munkavállalót olyan tartalmú, és a gazdasági társaság cégjegyzésre jogosult által aláírt nyilatkozat becsatolására, amely tartalmazza az adott társaság cégjegyzékszámát, cégjegyzésre jogosultak adatait és valamennyi tevékenységi körét. Ezen adatokat a munkavállaló jogosult hiteles cégkivonattal is igazolni.
- A közvetlen felettes a Társaság jogi szakértelemmel rendelkező személy bevonásával a jelen Utasítás szerinti bejelentést megvizsgálja és eldönti, hogy valóban összeférhetlenségről van-e szó, illetve miként szükséges megfelelően kezelni az esetet.
- A Társaságon belüli összeférhetlenség nem tartható fenn, arra vonatkozóan azonnal megfelelő intézkedést kell tenni, amelynek előkészítésében aktívan kötelesek közreműködni az érintett munkavállalók, tisztségviselők, a közvetlen felettesük, valamint egy jogi szakértelemmel rendelkező személy.
- Az intézkedés előkészítésében résztvevő előző pont szerinti felek az összeférhetlenség megszüntetésére kilátásba helyezett intézkedéseket az érintettekkel megvitatják, amely alapján megoldási javaslatot készítenek, pl. az egyik érintett személy áthelyezésével, vagy a munkavállaló munkakörének megváltoztatásával. A megoldási javaslatban arra kell törekedni, hogy az összeférhetlenséggel érintett munkavállalók, vagy tisztségviselők munkaviszonya, megbízási jogviszonya lehetőség szerint fennmaradjon. Amennyiben ez nem lehetséges úgy a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett munkavállalókkal történt előzetes egyeztetést követően az összeférhetlenségi helyzettel érintett munkavállalók, vagy tisztségviselők munkaviszonyát, megbízási jogviszonyát rendes felmondással megszüntetik.
- A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles 30 napon belül elbírálni a munkavállaló munkaviszonyon kívüli jogviszonyáról tett nyilatkozatait. Előzetes bejelentés esetén a munkavállaló indoklással kérheti a bejelentések gyorsított elbírálását. Ebben az esetben a bírálati határidő 15 nap.
- A munkáltató az összeférhetlenséget eredményező jogviszony létesítését megtilthatja, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére kötelezheti, ha azt a Társaság jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

- A munkáltatói jogkört gyakorlója a munkavállalót az összeférhetlenség bírálatának eredményéről írásban értesíti.
- Az összeférhetlenség megállapítása ellen a munkavállaló az értesítés kézhezvételét követő 5 (öt) munkanapon belül írásban kifogással élhet. A kifogás elbírálásáról a munkáltató írásban értesíti a munkavállalót, amennyiben továbbra is az összeférhetlenség fennállását állapítja meg, határidő megjelölésével felhívja az összeférhetlenség megszüntetéséhez szükséges intézkedések megtételére. Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet a kifogás elbírálásának eredményével, a vonatkozó jogszabály (Mt.) szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.
- Amennyiben a munkavállaló bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, valótlan tartalmú nyilatkozatot vagy bejelentést tesz, illetve jogtalanul tart fenn (összeférhetlenség megszüntetésére vonatkozó felszólításnak határidőben nem tesz eleget) további munkaviszonyt, illetve egyéb jogviszonyt, és azt a munkáltatói jogkört gyakorló írásos felszólítása ellenére – a meghatározott időn belül sem tesz eleget – akkor, végső esetben a munkáltató a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére jogosult.
- A munkáltatói jogkör gyakorló a megállapításaival és intézkedéseivel szemben a munkavállaló a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

Az ellenőrzött és elbírált összeférhetlenségi nyilatkozatokra vonatkozóan a Társaság ügyvezetője eseti és céljellegű egyedi ellenőrzést rendelhet el. Ennek esetei:

- etikai előírásokat sértő helyzet, és ezzel összefüggésben elrendelt fegyelmi eljárás során;
- saját észlelés alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója jogi szakértelemmel rendelkező személy bevonásával.

f) A szervezeti összeférhetlenséggel érintett vezető tisztségviselőkre vonatkozó speciális eljárási rendelkezés:

- Amennyiben az összeférhetlenséggel érintett egyik munkavállaló a Társaság vezetője, úgy a bejelentést követően a Felügyelő Bizottság szükség esetén az Alapító bevonásával teszi meg a szükséges intézkedéseket az összeférhetlenségi állapot megszüntetése iránt.

g) Az összeférhetlenség esetén lefolytatható méltányossági eljárás és az engedélyezett esetek Társaság általi nyilvántartása:

- A belső összeférhetlenség kivételes méltánylást érdemlő esetben engedélyezhető.
- Az engedély iránti kérelmet – a Titkárság írásbeli értesítésével párhuzamosan – a Társaság vezetőjénél írásban kell előterjeszteni, aki az eset összes körülményének mérlegelését követően 15 (tizenöt) napon belül dönt az engedély megadásáról, illetve az engedély iránti kérelem elutasításáról. Az előterjesztésben meg kell jelölni minden olyan körülményt és intézkedést (pl.: közvetlen vezető fokozott felügyelete), amely alapján, illetve amelynek a betartásával az objektív, szakmai alapokon nyugvó munkavégzés biztosítható, valamint az összeférhetlenségből adódó kockázatok kiküszöbölhetőek.
- A Társaság vezetője az engedélyt megadó, indoklással ellátott döntésében az előterjesztésben foglaltakon túlmenően további intézkedéseket, ellenőrzést határozhat meg.
- A Társaság vezetőjével kapcsolatban felmerülő összeférhetlenség tárgyában az Alapító jogosult dönteni.
- Az engedélyezett összeférhetlenségi helyzetekről a Társaság Titkársága elektronikus nyilvántartást vezet, ennek során gondoskodik a szükséges ellenőrzési intézkedések megtételéről is.
- Azokban az esetekben, amelyekben nem kivitelezhető az összeférhetlenség elkerülése vagy megszüntetése, a Társaság vezetőjének és a munkatársaknak tartózkodniuk kell a hivatalos döntéshozatalban való bármely szinten történő részvételtől, amely kompromittáló helyzetet idézne elő a személyes érdekeik vagy érdekeltségeik miatt. A vonatkozó eset dokumentálása során a részvétel eme korlátozását rögzíteni szükséges.

- A Társaság vezetőjének, a menedzsment tagjának vagy a munkatársnak fizikailag távol kell tartania magát a megbeszéléstől, konferenciahívástól, e-mailtől vagy más kommunikációs formától (kizárás). A vonatkozó megbeszélésen készült jegyzőkönyvnek tükröznie kell, hogy az összeférhetlenség bejelentésre került, tartalmaznia kell annak tényét, hogy az érintett személy a megbeszélésen jelen volt-e, illetve ismertetnie kell a témában hozott döntést.

V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. ügyvezetőjének gondoskodnia kell arról, hogy az Összeférhetlenségi utasításban foglalt előírásokat az érintett munkatársak megismerjék, annak tényét a szabályzat mellékletében szereplő megismerési nyilatkozaton aláírásukkal igazolják a hatálybalépés napjával.

Berettyóújfalu, 2022. _____

Zámbori Péter
ügyvezető

MUNKAVÁLLALÓI NYILATKOZAT
fennálló, összeférhetlenséget keletkeztető jogviszonyról

Alulírott(név).....(lakcím)

.....(munkakör) az alábbi nyilatkozatot teszem.

1. A "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft-n kívüli jogi személynél bejelentkezési kötelezettség alá tartozó, de főállású munkaidőmet nem érintő, vagy a Társasággal azonos vagy hasonló tevékenységet folytató, illetve a Társasággal rendszeres gazdasági kapcsolatban álló jogi személynél tulajdonosi érdekeltségem, vezető tisztségviselői feladatom, felügyelő bizottsági tagságom, további munkaviszonyom, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyom, illetve vállalkozói igazolvánnyal ellátott egyéni vállalkozói tevékenységem:

fennáll

nem áll fenn

2. Hozzá tartozom a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft-nél, vagy a Társasággal azonos és/vagy hasonló tevékenységet folytató, illetve a Társasággal rendszeres gazdasági kapcsolatban álló jogi személynél tulajdonosi érdekeltséggel, vezető tisztségviselői feladattal, felügyelő bizottsági tagsággal, munkaviszonnyal, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal, illetve vállalkozói igazolvánnyal ellátott egyéni vállalkozói tevékenységgel:

rendelkezik

nem rendelkezik

Kijelentem és tudomásul veszem, hogy amennyiben akár részemről, akár hozzá tartozóm részéről a megjelölt esetek bármelyike fennáll, vagy a jelen nyilatkozatot követően fenn fog állni, úgy köteles vagyok a fennálló vagy létesíteni tervezett, összeférhetlenséget keletkeztető jogviszonnyal kapcsolatban egy részletes nyilatkozatot tenni.

Kifejezetten tudomásul veszem és jelen nyilatkozatom aláírásával hozzájárulásomat is adom ahhoz, hogy ezen nyilatkozatom valóságtartalmát munkáltatóm a nyilvános és közhiteles adatbázisok útján megvizsgálja, illetve erre vonatkozóan tőlem igazolást kérjen.

Kifejezetten tudomásul veszem továbbá, hogy a személyes adataim kezeléséről tájékoztatást kérhetek; kérhetem személyes adataim helyesbítését, illetve törlését; valamint megillet adatkezeléssel kapcsolatban a tiltakozás joga is. A fenti jogaim megsértése esetén – választásom szerint – adatkezelő székhelye vagy a lakóhelyem szerint illetékes bírósághoz fordulhatok.

Hozzájárulok ahhoz, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a jelen nyilatkozatot a munkaügyi adatbázisában megőrzésre elhelyezze.

Munkajogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a fenti adatok a valóságnak megfelelnek.

....., 20.....évhónapnap

.....
 munkavállaló

MUNKAVÁLLALÓI NYILATKOZAT
valamely a főállású munkaviszony mellett ellátott további munkaviszonyáról, vagy
munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyáról

Alulírott(név).....(lakcím)

.....(munkakör) az alábbi nyilatkozatot teszem.

Az alábbiakban részletezem, a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft-n kívüli jogi személynél bejelentkezési kötelezettség alá tartozó, de főállású munkaidőmet nem érintő:

I. Tulajdonosi érdekeltségem, részesedésem van / Tulajdonosi részesedést kívánok szerezni:

A jogi személy

neve:

cégjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

II. Vezető tisztségviselői feladatokat látok el / Vezető tisztségviselői feladatokat kívánok ellátni:

A jogi személy

neve:

cégjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

III. Felügyelő bizottsági tag vagyok / Felügyelő bizottsági tag kívánok lenni:

A jogi személy

neve:

cégjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

IV. További munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állok (pl: megbízási szerződésben, vállalkozási szerződésem van) / kívánok állni a bejelentést követően:

A jogi személy

neve:

cégjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

V. Vállalkozói igazolvánnyal egyéni vállalkozói tevékenységet látok el / kívánok ellátni a bejelentést követően:

vállalkozói igazolvány száma:

nyilvántartási szám:

fő tevékenységi kör:

VI. Egyéb (I-V. pontokba nem sorolható bejelentés pl: alapítványi, kuratóriumi, stb. tagság):

neve:

cégjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

a jogviszony típusa:

Alulírott, polgárjogi és munkajogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy nincs tudomásom arról, hogy a fenti gazdasági társaságokkal (jogi személyekkel) a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. olyan szerződéses, vagy üzleti kapcsolatban áll, amely miatt a bejelentett jogviszony a főállású munkáltatóm jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Kifejezetten tudomásul veszem és jelen nyilatkozatom aláírásával hozzájárulásomat is adom ahhoz, hogy ezen nyilatkozatom valóságtartalmát a munkáltatóm a nyilvános és közhiteles adatbázisok útján vizsgálja, illetve erre vonatkozóan tőlem igazolást (pl: cégkivonat) kérjen.

Tudomásul veszem, hogy az összeférhetlenség megállapítása ellen az értesítés kézhezvételét követő 5 munkanapon belül írásban kifogással élhetek a munkáltatói jogkörgyakorlóm felé.

Tudomásul veszem, hogy a kifogás elbírálásáról a munkáltatói jogkörgyakorló kiértesít, és amennyiben továbbra is az összeférhetlenség fennállását állapítja meg, akkor határidőt tűz ki a szükséges intézkedések megtételére. A kifogás elbírásának eredményével kapcsolatban a

vonatkozó jogszabály szerinti jogorvoslati eljárást kezdeményezhetek. Az összeférhetetlenségi nyilatkozatot a munkavállaló erre irányuló kérése esetén zártan kell kezelni.

Kifejezetten tudomásul veszem továbbá, hogy a személyes adataim kezeléséről tájékoztatást kérhetek; kérhetem a személyes adataim helyesbítését, illetve törlését; valamint megillet az adatkezeléssel kapcsolatban a tiltakozás joga is. A fenti jogaim megsértése esetén – választásom szerint – az adatkezelő székhelye vagy a lakóhelyem szerint illetékes bírósághoz fordulhatok.

Hozzájárulok ahhoz, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója által az utasítás szerint elbírált és záradékolt nyilatkozatok a munkáltató munkaügyi adatbázisában kerüljenek megőrzésre.

Polgárjogi és munkajogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a fenti adatok a valóságnak megfelelnek.

....., 20.....évhónapnap

.....
munkavállaló

HOZZÁTARTOZÓRA VONATKOZÓ NYILATKOZAT
valamely jogi személynél fennálló tulajdonosi érdekeltségről, illetve betöltött tisztségről,
valamint a főállású munkaviszony mellett ellátott további munkaviszonyról vagy
munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyáról

Alulírott(név).....(lakcím)
.....(munkakör) az alábbi nyilatkozatot teszem.

Hozzá tartozóm:

teljes név

születés kori név

születés helye, ideje

rokonsági fok

a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft-nél, vagy "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft-vel azonos vagy hasonló tevékenységet folytató, illetve a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft-vel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló személynél:

I. Tulajdonosi érdekeltséggel, részesedéssel rendelkezik / Tulajdonosi részesedést kíván szerezni:

A jogi személy

neve:

céggjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

II. Vezető tisztségviselői feladatokat lát el / Vezető tisztségviselői feladatokat kíván ellátni:

A jogi személy

neve:

céggjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

III. Felügyelő bizottsági tag / Felügyelő bizottsági tag kíván lenni:

A jogi személy

neve:

céggjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

IV. Munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban áll (pl: megbízási szerződésben, vállalkozási szerződésem van) / kíván állni a bejelentést követően:

A jogi személy

neve:

céggjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

V. Vállalkozói igazolvánnyal egyéni vállalkozói tevékenységet lát el / kíván ellátni a bejelentést követően:

vállalkozói igazolvány száma:

nyilvántartási szám:

fő tevékenységi kör:

VI. Egyéb (I-V. pontokba nem sorolható bejelentés pl: alapítványi, kuratóriumi, stb. tagság):

neve:

céggjegyzék száma:

székhelye:

fő tevékenységi köre:

a jogviszony típusa:

Alulírottak, polgárjogi és munkajogi felelősségünk tudatában kijelentjük, hogy nincs tudomásunk arról, hogy a fenti gazdasági társaságokkal (jogi személyekkel) a "Herpály-Team"

Építőipari és Szolgáltató Kft. olyan szerződéses, vagy üzleti kapcsolatban áll, amely miatt a bejelentett jogviszony a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Kifejezetten tudomásul vesszük és jelen nyilatkozat aláírásával hozzájárulásunkat adjuk ahhoz, hogy ezen nyilatkozat valóságtartalmát a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. a nyilvános és közhiteles adatbázisok útján vizsgálja, illetve erre vonatkozóan tőlünk igazolást (pl: cégkivonat) kérjen.

Tudomásul vesszük, hogy az összeférhetlenség megállapítása ellen az értesítés kézhezvételét követő 5 munkanapon belül írásban kifogással élhetünk a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. felé.

Tudomásul vesszük, hogy a kifogás elbírálásáról a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. kiértésíti a munkavállalót, és amennyiben továbbra is az összeférhetlenség fennállását állapítja meg, akkor a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. határidőt tűz ki a szükséges intézkedések megtételére. A kifogás elbírásának eredményével kapcsolatban a vonatkozó jogszabály szerinti jogorvoslati eljárást kezdeményezhetünk. Az összeférhetlenségi nyilatkozatot a munkavállaló erre irányuló kérése esetén zártan kell kezelni.

Kifejezetten tudomásul vesszük továbbá, hogy a személyes adataink kezeléséről tájékoztatást kérhetünk; kérhetjük a személyes adataink helyesbítését, illetve törlését; valamint megillet minket az adatkezeléssel kapcsolatban a tiltakozás joga is. A fenti jogok megsértése esetén – választás szerint – az adatkezelő székhelye vagy a lakóhely szerint illetékes bírósághoz fordulhatunk.

Hozzájárulunk ahhoz, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója által az utasítás szerint elbírált és záradékolt nyilatkozatok a munkáltató "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. munkaügyi adatbázisában kerüljenek megőrzésre.

Polgárjogi és munkajogi felelősségünk tudatában kijelentjük, hogy a fenti adatok a valóságnak megfelelnek.

....., 20.....évhónapnap

.....
nyilatkozatot tevő munkavállaló

.....
hozzátartozó

ÉRTESÍTÉS
munkáltatói jogkör gyakorló részére

.....(név)(lakcím)

.....(munkakör).....napján

kelt összeférhetlenségi nyilatkozat vizsgálatáról.

I. A munkavállaló által aláírt összeférhetlenségi nyilatkozat nem igényel további vizsgálatot.

II. A munkavállaló által kitöltött és aláírt összeférhetlenségi nyilatkozatban bejelentettek alapján a gazdasági társaság vezetője által kijelölt személy

- a cégnyilvántartásban szereplő adatok alapján megállapította, hogy a

gazdálkodó szervezet neve:

fő tevékenységi köre:

és a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft.

tevékenysége eltér / tevékenysége megegyezik.

- lekérte a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft-nél fellelhető adatokat, melyek alapján megállapította, hogy a

gazdálkodó szervezet neve:

a) nem áll szerződéses jogviszonyban;

b) időszakban szerződéses jogviszonyban áll(t) és

- Ft számlaforgalma volt

- nem volt számlaforgalma gazdasági társasággal

A "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. gazdasági érdekeinek következetes érvényesítése, illetve védelme érdekében javasoljuk, hogy az összeférhetlenségi vizsgálat eredményeinek figyelembevételével döntsön a munkáltatói jogkör gyakorló a munkavállaló összeférhetlenségéről.

Kelt:

kijelölt személy

MUNKÁLTATÓ DÖNTÉSE

.....(név).....(lakcím)

.....(munkakör).....napján

kelt összeférhetlenségi nyilatkozat vizsgálatáról.

A nyilatkozat alapján megállapítom, hogy összeférhetlenségi ok nem áll fenn.

Berettyóújfalu, 2022.

.....
munkáltató

Az összeférhetlenségi nyilatkozat alapján megállapítást nyert, hogy a bejelentett jogviszony / további munkaviszony / vállalkozási / megbízási jogviszony, illetve a bejelentett részesedés a "Herpály-Team" Építőipari és Szolgáltató Kft. jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti, ezért felhívom az összeférhetlenségei ok haladéktalan megszüntetésére, azaz

- bejelentett jogviszony létesítését megtiltom / megszüntetését rendelem el, illetve
- a bejelentett részesedés fennállását / megszerzését megtiltom.

INDOKLÁS:

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

Berettyóújfalu, 2022.

.....
munkáltató

ÁTVÉTELI ELISMERVÉNY

Aluírott (név)(lakcím),
.....napján kelt Összeférhetlenségi nyilatkozatommal
kapcsolatos munkáltatói döntést a mai napon átvettem.

Tudomásul veszem, hogy az összeférhetlenség kezeléséről szóló Ügyvezetői utasításban foglaltak szerint a foglalkoztatási viszonyaimban vagy az összeférhetlenségi nyilatkozat tartalmában történt változásokat a tervezett intézkedést megelőzően, de legkésőbb a változást követő 8 munkanapon belül köteles vagyok bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

.....202.....év,hónap.....nap

.....
munkavállaló

MUNKAVÁLLALÓI NYILATKOZAT
az összeférhetlenség kezeléséről szóló ügyvezetői utasítás pontjában szabályozott
hozzátartozók együtt foglalkoztatásának tilalmáról

Az összeférhetlenség kezeléséről szóló ügyvezetői utasítás tartalmazza a hozzátartozók együtt foglalkoztatásának tilalmáról szóló rendelkezéseket. Eszerint a hozzátartozókat nem lehet olyan munkakörben alkalmazni vagy foglalkoztatni, amelyekben egymással közvetlen alá- és fölérendeltségi, elszámolási-, vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdésének b) pontja szerint hozzátartozónak minősül: a házastárs, az egyenesági rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, és a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyenesági rokon házastársa, a házastárs egyenesági rokona és testvére, és a testvér házastársa.

Egyenesági rokon: a Ptk. 4:96. § (1) bekezdése alapján egyenesági a rokonság azok között, akik közül az egyik a másiktól származik.

Alulírott(név).....(lakcím)

.....(munkakör) kijelentem, hogy "Herpály-Team"
 Építőipari és Szolgáltató Kft-n belül hozzátartozómmal közvetlen alá- és fölérendeltségi-,
 elszámolási-, vagy ellenőrzési viszonyban

igen / nem

állok.

Igen válasz esetén a hozzátartozó:

neve:

lakcíme:

munkaköre:

Munkajogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a fenti adatok a valóságnak megfelelnek.

.....202.....év,hónap.....nap

.....
 munkavállaló