

# Miskolci Gasztró Centrum Ágazati Képzőközpont Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

## Összeférhetetlenségi szabályzat

A Miskolci Gasztró Centrum Ágazati Képzőközpont Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 3534 Miskolc, Könyves Kálmán utca 4., Cg. 05 09 035830, 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 a munkavállalói közötti érdekellentét, csalás és korrupció megelőzése, valamint az egyenlő bánásmód érdekében az alábbi szabályzatot készíti.

### 1. A szabályzat célja és hatálya

1.1. A szabályzat célja egy olyan összeférhetlenséget kizáró szervezeti szabályozás, amely biztosítja a Társaság jogos gazdasági érdekeinek védelmét, valamint olyan egyértelmű normákat és elvárásokat tartalmaz, amelyek valamennyi munkavállaló számára egyértelműek és közérthetőek.

1.2. Jelen szabályzat célja továbbá, hogy biztosítsa a Társaságban munkaviszony vagy megbízási jogviszony alapján munkát végző munkavállalók, valamint a Társaságnál megbízási jogviszony alapján egyéb tisztséget ellátó személyek közötti összeférhetlenség elkerülésének szabályait, valamint esetleges felmerülésük esetén a követendő eljárásrendet.

1.3. Jelen szabályzat hatálya a Társaság valamennyi foglalkoztatott munkavállalójára, valamint tisztségviselőjére, továbbá mindazon természetes személyre kiterjed, akivel a Társaság megbízóként, megrendelőként szerződéses kapcsolatba kerül, vagy olyan együttműködési vagy egyéb megállapodást köt, amely a Társaság számára kötelezettséget keletkeztet.

### 2. Vonatkozó jogszabályok

2.1. A Társaság az összeférhetlenség szabályozása során az alábbi jogszabályokat, hatályos belső szabályzatait veszi figyelembe:

- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- a Társaság létesítő okirata
- a Társaság SZMSZ-e
- Felügyelő Bizottság ügyrendje

### 3. Alapelvek

3.1. A Társaság ügyvezetője, vezetői, munkavállalói a megbízásuk keretében, döntéseik meghozatalánál nem vehetik figyelembe saját személyes érdekeiket, illetve nem mutathatnak elfogultságot pénzügyi, szakmai szempontokon kívüli, politikai, etnikai, hozzátartozóik által befolyásolt, vallási vagy más személyes preferenciák által.

3.2. A Társaság munkavállalóinak el kell kerülniük, illetve meg kell szüntetniük minden olyan személyes érdekeltséget, amely esetlegesen kompromittáló lenne kötelezettségeik vagy felelősségük teljesítésénél.

3.3. Hozzá tartozók alkalmazása: megfelelő képzettséggel és képességgel rendelkező hozzá tartozók alkalmazása lehetséges.

#### **4. Összeférhetetlenség a Munka Törvénykönyve alapján**

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

4.2. A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

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

4.4. Amennyiben a vezetők és a munkavállalók esetében a munkáltató, az ügyvezető esetében a tulajdonosi joggyakorló úgy ítéli meg, hogy a másik társaságban való részesedés, az adott szerződéskötés és/vagy hozzá tartozóval kapcsolatos összeférhetetlenség a Társaság gazdasági érdekeit nem veszélyezteti, eltérhet az Mt-ben foglalt összeférhetetlenségi szabályoktól külön megállapodással.

#### **5. Összeférhetetlenség a Ptk. 3:115. §-a alapján**

5.1. A Ptk. 3:115. §-a értelmében a vezető tisztségviselő 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 napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelő bizottsági tag.

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

#### **6. Felügyelőbizottság tagjaira vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok**

6.1. Felügyelőbizottság tagja nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő, felügyelőbizottsági tag olyan jogi személyben, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint a társaság, kivéve, ha az alapító tag(ok) ehhez hozzájárul(nak). Amennyiben a felügyelőbizottsági tag új tagsági megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított 15 napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már felügyelőbizottsági tag.

6.2. Felügyelőbizottság tagja, valamint hozzá tartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a Társaság tevékenységi körébe tartozó szerződéseket, kivéve, ha az alapító tag(ok) ehhez hozzájárul(nak).

#### **7. Munkavállalók gazdasági összeférhetetlenségére vonatkozó szabályok**

7.1. Az érdekellentét kerülésének, valamint az összeférhetetlenség jelentésének kötelezettsége

- A munkavállalók kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet, amely a munkavállaló és a Társaság érdekei között ellentétet keletkeztet. Munkaviszonya fennállása alatt a munkavállaló nem folytathat olyan üzleti tevékenységet, amely érdekellentétet teremt a Társasággal.

- El kell kerülni, hogy a személyes és hivatalos kapcsolatokban a magánérdekek összeütközésbe kerüljenek a Társaság érdekeivel. Akkor is előállhat összeférhetetlenség, 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, amelyről valószínűsíthető, hogy látszólagos vagy tényleges összeférhetlenség kialakulásához vezethet.
- A munkavállaló minden lehetséges érdekellentétről köteles tájékoztatni a vezetőt.
- A Társaság munkavállalója akkor is köteles tájékoztatni az ügyvezetőt, ha a Társaság az ő vagy közeli hozzátartozója üzleti érdekeltiségi körébe tartozó vállalkozással kíván üzleti kapcsolatot létesíteni.
- A munkáltató a bejelentés elbírálásakor az összeférhetlenség megállapítását követően az eset összes körülményének figyelembevétele mellett felmentést adhat az összeférhetlenség következményeinek alkalmazása alól, vagy a munkavállalót felhívja az összeférhetlenség megszüntetésére.

## **8. Szervezetten belüli összeférhetetlenség típusai**

### **8.1. Személyi összeférhetetlenség**

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

### **8.2. Szakmai összeférhetetlenség**

- Szakmailag összeférhetetlen a Társaság munkavállalója, amennyiben a munkakörébe tartozó rábízott feladat végrehajtása tőle bármilyen okból nem várható el. Összeférhetlenségi körülmény keletkezhet jogszabályban, vagy a Társaság szabályzataiban meghatározott körülmény alapján is.
- A szakmai összeférhetlenség elkerülése érdekében törekedni kell a Társaság szervezeti egységeinek és azok tevékenységeinek elhatárolására.

## **9. A szervezetten belüli összeférhetetlenség fennállása esetén megteendő intézkedések, követendő eljárás**

### **9.1. Felismerés**

Bármely, a jelen Szabályzatban ismertetett összeférhetlenségi, vagy lehetséges összeférhetlenségi eset felismerése a Társaság érintett munkavállalóinak, tisztségviselőinek feladata.

9.2. 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, a felettese közvetlen feletteséhez, vagy a vezérigazgatóhoz köteles fordulni.

### **9.3. Bejelentés**

Az egymással a munkaviszonyukban, vagy tisztségük ellátása során hierarchikus kapcsolatban álló hozzátartozók, vagy egyéb okból összeférhetetlen személyek esetében a jogviszony

létrejötté előtt, illetve annak fennállása alatt is az összeférhetetlenséget a tudomásszerzést követő lehető legrövidebb időn belül be kell jelenteni.

9.4. Az összeférhetetlenségi helyzet elkerülése érdekében:

- a) valamennyi munkavállaló, tisztségviselő köteles a jogviszony létesítését megelőzően a jelen Szabályzat 2. számú melléklete szerinti nyilatkozaton nyilatkozni arról, ha hozzátartozója munkaviszonyban áll a munkáltatóval, vagy ellát-e megbízási szerződés alapján egyéb tisztséget;
- b) 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 vezérigazgatónak;
- c) a Társaság tisztségviselői, vezető állású munkavállalói az összeférhetlenség bekövetkezését a Társaság ügyvezetőjének kötelesek bejelenteni.

9.5. Közvetlen alá-fölérendeltségi viszony kialakulására a jelen Szabályzat hatálya alatt az alábbi esetekben kerülhet sor:

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

9.6. Az összeférhetlenség bekövetkezése esetén teendő intézkedések:

- a) 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.
- b) A közvetlen felettes a Társaság jogi szakértelemmel rendelkező személy bevonásával a jelen Szabályzat szerinti bejelentést megvizsgálja és eldönti, hogy valóban összeférhetlenségről van-e szó, illetve miként szükséges megfelelően kezelni az esetet.
- c) 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.
- d) Az intézkedés előkészítésében résztvevő előző pont szerinti felek az összeférhetlenség megszüntetésére kilátásba helyezett intézkedéseket az érintettekkel megvitatják, mely 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.
- e) 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.

f) A munkáltató az összeférhetetlenséget eredményező jogviszony létesítését megtilthatja, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére kötelezheti, ha azt a Társaság jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

g) A munkáltatói jogkört gyakorlója a munkavállalót az összeférhetetlenség bírálatának eredményéről írásban értesíti.

h) Az összeférhetetlenség megállapítása ellen a munkavállaló az értesítés kézhezvételét követő 5 munkanapon belül írásban kifogással élhet. A kifogás elbírálásáról a munkáltató írásban értesíti a munkavállalót, amennyiben továbbra is az összeférhetetlenség fennállását állapítja meg, határidő megjelölésével felhívja az összeférhetetlenség megszüntetéséhez szükséges intézkedések megtételére. Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet a kifogás elbírálásának eredményével, a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

i) Amennyiben a munkavállaló bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, valótlan tartalmú nyilatkozatot vagy bejelentést tesz, illetve jogtalanul tart fenn (összeférhetetlenség 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.

j) A munkáltatói jogkör gyakorló a megállapításaival és intézkedéseivel szemben a munkavállaló a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

9.7. Amennyiben az összeférhetetlenséggel érintett egyik munkavállaló a Társaság ügyvezetője, úgy a bejelentést követően az Alapító bevonásával teszi meg a szükséges intézkedéseket az összeférhetetlenségi állapot megszüntetése iránt.

9.8. A belső összeférhetetlenség kivételes méltánylást érdemlő esetben engedélyezhető. Az ügyvezető az engedélyt megadó, indoklással ellátott döntésében az előterjesztésben foglaltakon túlmenően további intézkedéseket, ellenőrzést határozhat meg.

## **10. Záró rendelkezések**

Jelen szabályzatban foglaltak betartása a Társaság valamennyi munkavállalójára és tisztségviselőjére nézve kötelező.

Jelen szabályzat az Mt. 17. § (2) szerint közöltnek tekintendő.

Miskolc, 2023. november 08.

---

**Konczvald István**  
ügyvezető