



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

☒: 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.

☎: 323-2650

@: titkarsag@szakszervezet.net

BELSŐ VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZEREK A MUNKAHELYEKEN TÁJÉKOZTATÓ

2023. május 25-én jelent meg az Európai Unió Whistleblowing irányelvet a magyar jogrendben meghonosító új panaszkezelési törvény, amely újabb kötelezettséget fogalmaz meg sok munkáltató számára. A whistleblowing szó jelentése nem más, mint sípot fújni, megkongatni a vészharangokat, mely jogszabályi keretek között, átvitt értelemben arra utal, hogy valaki bejelentést tesz egy szervezetnél történt visszaélésről vagy veszélyről, azért, hogy fellépjenek ellene. A legtöbb szervezet életében előfordulhatnak jogsértések, korrupciós ügyek, visszaélések, amelyek nem csupán a közérdek sérelméhez vezethetnek, hanem egyben negatív hatással lehetnek az adott szervezet működésére, megítélésére is. Azon személyek számára, akik adott esetben elsőkézből szereznek tudomást a szervezeten belül elkövetett jogsértésről, visszaállításokról, sokszor komoly dilemmát okozhat ezeknek a kényes információknak a kezelése (Ne szólj szám, nem fáj fejem?). A szervezet munkavállalói, szerződéses partnerei, beszállítói, akik szembesülnek ezekkel a visszaélésekkel, nem alaptalanul tartanak az esetleges megtorlástól, abban az esetben, ha a megfelelő csatornákon keresztül, különböző eljárások keretei között feltárják azokat. A visszaélést bejelentő személyek védelmére vonatkozó előírások sem uniós, sem tagállami szinten nem voltak egységesen szabályozottak, a Whistleblowing irányelv tulajdonképpen ezen kívánt változtatni. A szabályozás célja tehát nem más, mint hogy ezen bennfentes informátorokat, bejelentőket hatékony védelemben részesítsék, hisz fellépésük kiemelkedő eszköz lehet a korrupció elleni harcban.

A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény - röviden összefoglalva – egyrésztől lehetőséget teremt a munkahelyi és beszállítói jogsérelmek, szabálytalanságok, visszaélések bejelentésére, másrésztől viszont a bepanaszolt vállalkozás, munkáltató részére kötelezettséget ír elő a panaszok kivizsgálására és a panasztevő anonimitásának biztosítására, valamint garanciális eljárások kialakítására a bejelentővel szembeni negatív intézkedések rendszerszintű biztosítására.

1. KIKNEK KELL KÖTELEZŐEN LÉTREHOZNI BELSŐ VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZERT?

A törvény előírja, hogy az a foglalkoztató, amely **legalább 50 személyt** foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztat, belső visszaélés-bejelentési rendszert kell, hogy létrehozson. A törvény **foglalkoztatotti létszámtól függetlenül**, szintén kötelező jelleggel írja elő ilyen rendszer kialakítását bizonyos tevékenységet foglalkoztató szervezeteknél, így például hitelintézetek, pénzügyi szolgáltatók, árukereskedők, ha bármikori készpénzforgalma meghaladhatja a 3.000.000 Ft-ot, ügyvédek, biztosítók, könyvelői, könyvvizsgálói, adótanácsadói tevékenységet végzők esetében.

A törvény azonban lehetővé teszi, hogy azok a foglalkoztatók, amelyek legalább 50, de legfeljebb 249 személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztatnak, a belső visszaélés-bejelentési rendszert közösen, illetve az erre jogosult más foglalkoztatóval hozzák azt létre. A munkáltatók természetesen akkor is létrehozhatnak ilyen belső visszaélés-bejelentési rendszert, ha a jogszabály alapján ilyen kötelezettségük nem áll fenn (50 fő munkavállalói létszám alatt).

2. KI MŰKÖDTETI A SZERVEZETNÉL BELSŐ VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZERT?

A belső visszaélés-bejelentési rendszert a foglalkoztatónál egy erre a célra kijelölt, pártatlan személy vagy szervezeti egység működtetheti, de arra lehetőséget ad a törvény, hogy a rendszer működtetésével szerződés keretében bejelentővédelmi ügyvéd vagy más külső szervezetet bízzanak meg.

3. A SZERVEZETEKNEK MEDDIG KELL LÉTREHOZNIUK A BELSŐ VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZERT?

A **249 főnél több** személyt foglalkoztató szervezeteknek **vagy a foglalkoztatottak számától függetlenül bevezetésre kötelezetteknek 2023. július 24-ig**, míg az **50-249 főt** foglalkoztató szervezeteknek **2023. december 17-ig** kell a belső visszaélés-bejelentési rendszert bevezetniük.

4. MIRŐL LEHET BEJELENTÉST TENNI?

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni, így például diszkriminációt, erőfölénnyel visszaélést, vesztegetési kísérletet, rasszizmust, szexizmust, személyiségi jogsértéseket, szerződésszegéseket, pénzügyi szabálytalanságokat stb. A jogi szabályozásnak ugyanakkor rendkívül nagy hátránya, hogy munkajogi vagy munkavédelmi jellegű jogsértések bejelentésére ebben a rendszerben nincs lehetőség. Fontos lehet tehát a munkavállalók számára egyértelművé tenni, hogy ilyen tartalmú bejelentéseket a szervezetnél működő belső visszaélés-bejelentési rendszerben ne tegyenek, ugyanis ebben az esetben nem terjed ki rájuk a jogszabály által biztosított védelem.

5. KIK TEHETNEK BEJELENTÉST?

A törvény alapján a belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehetnek többek között:

- a foglalkoztató által foglalkoztatott **munkavállalók**;
- az a foglalkoztatott, akinek a foglalkoztatónál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, azaz a **volt munkavállalók**;
- a foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, magyarul a **leendő munkavállaló** a felvételi eljárás alatt;
- a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban álló egyéni vállalkozó, vagy a foglalkoztató felügyelő testületéhez tartozó személy (felügyelőbizottsági tag), illetve a múlt-, jelen- és jövőbeli alvállalkozó, beszállító, megbízott partnere;
- a foglalkoztatónál tevékenységet végző **gyakornok és önkéntes**.

6. MILYEN MÓDON TEHETŐ BEJELENTÉS?

A bejelentő a bejelentést **írásban vagy szóban** teheti meg. Írásban lehet postai úton, e-mailen, internetes felületen, a szóbeli bejelentést pedig telefonon, más hangüzenetküldő rendszer útján, vagy személyesen lehet megtenni. A törvény előírja, hogy szóbeli bejelentés esetén a bejelentő figyelmét fel kell hívni a rosszhiszemű bejelentés következményeire, a bejelentés kivizsgálására irányadó eljárási szabályokra és arra, hogy **személyazonosságát** – ha az annak megállapításához szükséges adatokat megadja – a vizsgálat valamennyi szakaszában **bizalmasan** kezelik.

7. HOGYAN ZAJLIK AZ ELJÁRÁS?

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a rendszerben tett írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított **hét napon belül** a bejelentés megtételéről **visszaigazolást küld** a bejelentő számára. A visszaigazolás keretében a bejelentő részére általános tájékoztatást kell nyújtani az eljárási és adatkezelési szabályokról. A rendszer működtetőjének a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított **harminc napon belül ki kell vizsgálnia**. Ezt a határidőt különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet meghosszabbítani, azonban a határidő meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a **három hónapot**.

A bejelentések kivizsgálásában való közreműködéssel szerződés keretében bejelentővédelmi ügyvéd vagy más külső szervezet is megbízható. A bejelentés kivizsgálása során a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője kapcsolatot tart a bejelentővel (például a

munkavállalóval), ennek keretében a bejelentés kiegészítésére, pontosítására, a tényállás tisztázására, valamint további információk rendelkezésre bocsátására hívhatja fel őt.

Ha a bejelentés alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor intézkedni kell feljelentés megtételéről, egyéb esetben a foglalkoztató a bejelentések alapján **köteles a jogsérelmeket orvosolni**, vagy azok **ismételt előfordulásával szemben fellépni**.

A rendszer működésének ellenőrzését egyrészt a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság, másrészt mivel a törvény szigorú adatkezelési rendelkezéseket fogalmaz meg, az adatvédelmi hatóság végzi, akik a belső visszaélés-bejelentési rendszer mellett a foglalkoztató munka- és adatjogi ellenőrzését is elvégezhetik.

8. HOGYAN VÉDI A TÖRVÉNY A BEJELENTŐKET?

A jogszabály úgy fogalmaz, hogy minden, a bejelentő (például a munkavállaló) számára hátrányos intézkedés (megtorlás), amelyre egyrészt a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor és amelyet a fentiekben felsorolt jogviszonnyal (munkaviszony, egyéb szerződéses viszony) vagy kapcsolattal összefüggésben valósítanak meg, akkor is jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne. A törvény számos ilyen hátrányos intézkedést sorol fel, ilyen például:

- a felfüggesztés, a csoportos létszámcsökkentés, a felmondás vagy ezekkel egyenértékű intézkedések,
- a lefokozás vagy az előléptetés megtagadása,
- a munkaköri feladatok átruházása, a munkavégzés helyének megváltoztatása, a bér csökkentés, a munkaidő megváltoztatása,
- a képzés megtagadása,
- a negatív teljesítményértékelés vagy munkareferencia,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyára vonatkozó törvény szerinti bármely hátrányos jogkövetkezmény – így különösen fegyelmi intézkedés, megrovás, pénzügyi szankció – alkalmazása,
- a kényszerítés, a megfélemlítés, a zaklatás vagy a kiközösítés,
- a hátrányos megkülönböztetés, hátrányos vagy tisztességtelen bánásmód,
- a károkozás, amely magában foglalja a személy jóhírnevének megsértését vagy a pénzügyi veszteséget, beleértve az üzleti lehetőség elvesztését és a bevételkiesést is,
- az olyan intézkedés, amelynek eredményeképpen okkal következik, hogy az adott személy a jövőben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a foglalkoztatásra irányuló jogviszonya szerinti ágazatban nem létesíthet,

- az egészségügyi alkalmassággal összefüggő vizsgálat előírása stb.

Ezekkel a munkáltatói intézkedésekkel szemben tehát a bejelentést tevő munkavállaló védett, a megtorlás minden fajtáját tiltja a törvény.

9. MILYEN SZEREPÜK LEHET AZ ÉRDEKKÉPVISELETEKNEK A BELSŐ VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZEREK VONATKOZÁSÁBAN?

- Ahogy fent kitértünk rá, a törvény különböző határidőket állít fel a rendszer kialakítására. Az érdekképviseltek figyelemmel kísérhetik, hogy a munkáltatók ezeket a határidőket betartották-e, és mulasztás esetén felhívhatják a munkáltatók figyelmét a jogszabály előírásaira.

- Mindenképpen fontos azt kihangsúlyozni, hogy az irányelv nem érinti az érdekképviseltek tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát. Ez alapján tehát a munkáltatóknak az Mt. 264.§-alapján döntésük előtt 15 nappal véleményeztetniük kell az üzemi tanáccsal a bevezetendő a belső visszaélés-bejelentési rendszert. A szakszervezetek pedig élhetnek a törvényben biztosított tájékoztatási és konzultáció-kezdemenyvezési jogukkal a rendszer kialakítása, működése kapcsán.

- Bár maga a törvény nem rendelkezik erről, és dedikált jogkört nem biztosít, de a rendszer kialakításában, kiépítésében és annak működtetésében is be lehetne vonni a munkáltatónál működő érdekképviselőket.

- A szakszervezetek markáns kontrollt gyakorolhatnak a rendszer működése felett. A törvény egyik rendelkezése kimondja, hogy a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetőjének világos és könnyen hozzáférhető információt kell nyújtania a belső visszaélés-bejelentési rendszer működésére, a bejelentéssel kapcsolatos eljárásra, valamint az e törvény szerinti visszaélés-bejelentési rendszerekre és eljárásokra vonatkozóan. Ez a kötelezettség pedig lehetővé teszi a szakszervezeteknek, hogy ezt a kvázi ellenőrzést megfelelően folytathassák. Ez a kontroll kiterjedhet például arra is, hogy a munkáltató a rendszer üzemeltetésére megfelelő és magas színvonalú szaktudással rendelkező, magyarul arra alkalmas egyént vagy szervezetet bíz meg.

- Végül a munkavállalók szempontjából talán a legfontosabb érdekképviselői teendő, a munkavállalók tájékoztatása, oktatása, érzékenyítése a rendszer működését illetően (mit és hova lehet bejelenteni?). Egyrészt magáról a rendszerről, annak működéséről, a munkavállalók lehetőségeiről, jogairól egy esetleges bejelentés kapcsán. Másrészt pedig a bejelentést követően, az eljárás során is támogatást tud nyújtani a szakszervezet a bejelentőnek, mind jogi, mind pszichológiai vonatkozásban is. A szakszervezetek nagy szerepe lehet abban, hogy jogaik ismeretében megerősítsék a munkavállalókat, hogy a törvény által biztosított kedvezőbb bizonyítási szabályok mellett könnyebbé váljanak jogaik érvényesítése.

dr. Horváth-Lénárt Szilvia, Magyar Szakszervezeti Szövetség