

Összefoglaló tájékoztató a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló törvényjavaslatról

- 2023. április 20. -

Bár jelenleg még kihirdetésre nem került, a Parlament elfogadta azt a törvényjavaslatot,¹ ami a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról rendelkezik (a továbbiakban: **törvényjavaslat**).

A jelen összefoglalóval nem célunk a törvényjavaslat teljes körű bemutatása – ez meghaladná e tájékoztató kereteit. Felhívjuk azonban a figyelmet az általunk fontosabbnak ítélt, gyakorlatunkban várhatóan gyakrabban relevanciával bíró rendelkezéseket érintő rendelkezésekre.

Az alábbi összefoglaló tájékoztató általános jelleggel vizsgálja az itt tárgyalt kérdéseket, nem minősül egyedi ügyben adott jogi tanácsadásnak.

1./ Milyen határidővel köteles a foglalkoztató belső visszaélés-bejelentési rendszert létrehozni?

49 fő vagy kevesebb foglalkoztatott esetén	<u>nem kötelező, de megengedett</u> belső visszaélés-bejelentési rendszer létrehozni
50-249 fő foglalkoztatott esetén	<u>2023. december 17-ig</u> kötelező a belső visszaélés-bejelentési rendszer létrehozni
250 fő vagy több foglalkoztatott esetén, illetve speciális esetekben (pl. üzsolétesítmény üzemeltetője)	a törvény kihirdetésétől számított <u>60 napon belül</u> kötelező a belső visszaélés-bejelentési rendszer létrehozni

2./ Ki működtetheti a belső visszaélés-bejelentési rendszert a foglalkoztatónál?

a foglalkoztató szervezetén belül	e feladattal kapcsolatban <u>nem utasítható</u> saját alkalmazott vagy szervezeti egység
a foglalkoztató szervezetén kívül	<u>bejelentővédelmi ügyvéd</u> vagy <u>más külső szervezet</u>

Nem alkalmazható bejelentővédelmi ügyvédként az, akivel a foglalkoztató más megbízási jogviszonyban, munkaviszonyban, munkavégzési kötelezettséggel járó más jogviszonyban áll, vagy amellyel a megbízási szerződés megkötését megelőző öt évben ilyen jogviszonyban állt – azaz a cég jogi képviselőjeként általában megbízott ügyvéd nem járhat el bejelentővédelmi ügyvédként.

3./ Ki tehet bejelentést a belső visszaélés-bejelentési rendszerben?

jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó <u>eljárás megkezdését követően</u>	<ul style="list-style-type: none">• a foglalkoztatott,• a foglalkoztatóval szerződő egyéni vállalkozó vagy egyéni cég,• a foglalkoztatóban tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy,• a foglalkoztató ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy,• a gyakornok és az önkéntes
jogviszony vagy szerződéses <u>kapcsolat tartama alatt</u>	
jogviszony vagy szerződéses kapcsolat <u>megszűnését követően</u>	
Továbbá bejelentésre jogosult a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt <u>vállalkozó, alvállalkozó, illetve beszállító felügyelete és irányítása alatt álló személy</u> .	

Adott esetben kérdéses lehet, hogy a jogosult hogyan értesül arról, hogy a jogviszonya létesítésére irányuló eljárás megkezdődött. Célszerű azt is tisztázni, hogy mi minősül az eljárás kezdetének, például pusztán egy önéletrajz beküldésével megindul-e a felvételi eljárás. Fontos, hogy álláspontunk

¹ <https://www.parlament.hu/irom42/03089/03089.pdf>

szerint nem jogosult bejelentés tételére az a személy, akivel kapcsolatban a jogviszony létrehozására irányuló eljárás jogviszony létrehozása nélkül már lezárult.

A törvényjavaslat nem tartalmaz határidőt arra vonatkozóan, hogy a jogviszony megszűnését követően meddig marad fenn a bejelentés megtételére vonatkozó jogosultság. A törvényjavaslat önmagában az időmúlást nem tekinti a bejelentés kivizsgálásának mellőzését lehetővé tévő oknak. Azonban az időmúlás a gyakorlatban megnehezítheti, vagy akár lehetetlenné teheti a bejelentő jogosultságának tisztázását, illetve a bejelentés kivizsgálását.

A vállalkozó, alvállalkozó, illetve beszállító irányítása alatt álló személy jogosultságával kapcsolatban felvethető kérdésként, hogy e személy akkor is jogosult-e a bejelentés megtételére, ha a foglalkoztató és a vállalkozó, alvállalkozó illetve beszállító közötti szerződés megszűnését követően került a vállalkozó, alvállalkozó illetve beszállító irányítása alá. A törvényjavaslat szövege alapján igen, az ilyen személy is jogosult bejelentést tenni, mert ezt akadályozó korlátot a törvényjavaslat nem tartalmaz.

4./ Milyen bejelentés tehető a belső visszaélés-bejelentési rendszerben?

A bejelentés megtételére jogosult bejelenthet minden olyan információt, ami jogellenes, vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozik. Egyéb visszaélés lehet álláspontunk szerint például a foglalkoztató belső szabályzatának megsértése, mivel maga a törvényjavaslat is lehetővé teszi, hogy a foglalkoztató a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő, nyilvános magatartási szabályokat állapítson meg.

Bejelenthető továbbá az Alaptörvény egyes, a törvényjavaslat által meghatározott rendelkezéseit akadályozó, sértő vagy kétségbe vonó tevékenység. Ugyanakkor a törvényjavaslat nem rendelkezik arról, hogy az ilyen jellegű bejelentéseknek milyen jogkövetkezménye lehet a bejelentésben érintett személyekre nézve, ha egyéb jogsértést nem valósítottak meg.

5./ Milyen módon tehet bejelentést az erre jogosult?

szóban	ez esetben <u>figyelmeztetni kell</u> a bejelentőt 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. A bejelentést <u>rögzíteni</u> kell, <u>vagy írásba kell foglalni</u> . Írásba foglalás esetén jegyzőkönyvet kell felvenni.
írásban	ez esetben <u>7 napon belül visszaigazolást</u> kell küldeni a bejelentő számára, amiben a foglalkoztató <u>tájékoztatja</u> a bejelentőt az eljárási és adatkezelési szabályokról.

6./ Mi a teendő a bejelentés megtételét követően?

A bejelentést 30 napon belül ki kell vizsgálni, és írásban tájékoztatni kell a bejelentőt a kivizsgálás eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről.

A bejelentővel kapcsolatot kell tartani, kérhető a bejelentőtől a bejelentés kiegészítése, pontosítása, a tényállás tisztázása, valamint további információk rendelkezésre bocsátása.

Ha büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor feljelentést kell tenni. Nem egyértelmű, hogy ez a rendelkezés a feljelentés megtételére vonatkozó kötelezettséget jelent-e, mivel a Be. 376. § alapján a civil szférában működő foglalkoztatóra törvény csak akkor állapíthat meg feljelentés-tételi kötelezettséget, ha a foglalkoztató köztestület. Az sem világos, hogy milyen következménye lehet, ha egy foglalkoztató – akár az eset téves minősítése miatt – elmulasztja a feljelentés megtételét.

Ha a vizsgált magatartás ugyan nem bűncselekmény, de sérti a foglalkoztató által megállapított nyilvános, a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat, akkor a foglalkoztató munkajogi intézkedést alkalmazhat.

7./ Mikor mellőzhető a bejelentés kivizsgálása?

A bejelentés csak akkor mellőzhető, ha a bejelentőt nem lehet azonosítani, a bejelentést nem az erre jogosult tette meg, ugyanaz a bejelentő korábbi bejelentésével azonos tartalmú bejelentést tett, vagy ha a bejelentésben érintett személy jogainak korlátozása aránytalan lenne a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelméhez képest.

Ez utóbbi ok csak a munkáltató által megállapított magatartási szabály (lsd. 4. és 6. pont) sérelme esetén lehet releváns, de adott esetben a bejelentés kivizsgálásának mérlegelését teheti lehetővé, így célszerű a magatartási szabályok megalkotása során eleve tekintettel lenni az arányosság kérdésére, továbbá ezen indok alkalmazása előtt jogi képviselővel egyeztetni.

8./ Milyen védelem illeti meg a bejelentőt?

védelem hátrányos intézkedések ellen	A bejelentővel szemben <u>tilos</u> a bejelentés megtétele miatt a foglalkoztatóval keletkező, fennálló vagy megszűnt jogviszonyával, vagy azzal összefüggésben <u>hátrányos intézkedést alkalmazni</u> (a törvényjavaslat szabályozza részletesen azt is, mi minősül hátrányos intézkedésnek). Nem illeti meg a bejelentőt a hátrányos intézkedések elleni védelem, ha a bejelentő a <u>minősített adatok védelmére vonatkozó szabályokat megszegi</u> , törvényben meghatározott, az orvosi titokra, az ügyvédi titokra, a bírói titokra vagy hivatásánál fogva rá irányadó vonatkozó <u>titoktartási kötelezettségének nem tesz eleget</u> , a <u>büntetőeljárás szabályok szerinti adatkezelési szabályokat megszegi</u> , vagy a törvényjavaslatban <u>meghatározott szervek tevékenységére vonatkozó, jogszabályban meghatározott szabályokat megszegi</u> .
személyes adatok védelme	A bejelentő <u>személyes adatait védeni kell</u> , ezek az adatokat a kivizsgáló személyeken kívül más ne ismerhesse meg. A bejelentésben érintett személy számára tájékoztatás kizárólag a bejelentő személyének felfedése nélkül adható. Ha viszont a bejelentő <u>rosszhiszeműen valótlan adatot vagy információt közölt, és bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel, vagy valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott</u> , akkor a bejelentő személyes adatait az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szervnek vagy személynek kérelmére át kell adni.

A bejelentőt a hátrányos intézkedések elleni védelem akkor is megilleti, ha személyazonosságának felfedése nélkül tett bejelentést, és csak később került azonosításra.

A bejelentővel azonos védelem illeti meg a hátrányos intézkedések ellen azt, aki a jogszerű bejelentést tevő bejelentő részére segítséget nyújt a bejelentés megtétele során, és aki a jogszerű bejelentést tevő bejelentővel kapcsolatban áll és hátrányos intézkedés érhet (pl. családtag).

9./ Milyen következménye lehet, ha a foglalkoztató nem teljesíti a belső visszaélés-bejelentési rendszerrel kapcsolatos kötelezettségeit?

A törvényjavaslat rendelkezéseinek betartását a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzi. Azonban a hatóság lehetőségei a törvényjavaslat alkalmazásának kikényszerítésére korlátozottak, mert bírságot nem szabhat ki és nem tilthatja el a foglalkoztatót tevékenység végzésétől.

Ismételten kiemeljük, hogy a fenti tájékoztató nem teljes körű, illetve a törvényjavaslat jelenleg a köztársasági elnök aláírására vár.

dr. Havasi Bence
ügyvéd/avvocato/attorney-at-law

dr. Szalay Mátyás
alkalmazott ügyvéd/senior associate

Havasi Ügyvédi Iroda
9022 Győr, Kiss János u. 7/A.
0036 96 526-905
www.havasiadvocat.com