

Új whistleblowing rendszer Magyarországon

2023. április 20.

Bevezetés

Összhangban az *uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről* szóló 2019/1937 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel a Parlament elfogadta a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló új törvényt, amely a korábbi szabályozás helyébe lép. Az alábbiakban összefoglaljuk az új szabályozással kapcsolatos tudnivalókat. Tájékoztatónk a piaci szereplők számára készült.

A törvény az Uniós elvárásoknak megfelelően három lépcsős bejelentési rendszert hoz létre:

- az első lépcső az ún. *belső bejelentési csatorna*, amely a jogsértésnek az adott jogalanyon belül történő bejelentését jelenti;
- a második lépcső az ún. *külső bejelentési csatorna*, amely során a bejelentő a jogsértést a tagállam által kijelölt illetékes nemzeti hatósággal közli;
- a harmadik lépcső a jogsértés *nyilvánosságra hozatala*.

A fentiek közül az ún. *belső bejelentési csatorna* az, amelynek kialakítására a munkáltatók kötelezettsége.

Mely munkáltatóknak kell belső visszaélésbejelentési rendszert létrehozniuk?

A rendelkezések

- a legalább 250 főt foglalkoztató munkáltatók esetén a kihirdetést követő 60. naptól;
- meghatározott jogszabályok (pl. pénzműködési törvény) hatálya alá tartozó foglalkoztatók esetén a foglalkoztatottak számától függetlenül a kihirdetést követő 60. naptól;
- a legalább 50, de legfeljebb 249 személyt foglalkoztató munkáltatók esetén 2023. december 17-től alkalmazandóak.

Azon 50 főnél kevesebb munkavállalót alkalmazó munkáltatók, akikre nem vonatkozik ez a kötelezettség, önkéntes alapon létrehozhatnak ilyen rendszert.

Összegezve tehát minden legalább 50 főt foglalkoztató munkáltatónak, illetve bizonyos szektorokban, a foglalkoztatottak számától függetlenül ki kell alakítani a visszaélés-bejelentési rendszert. Ez utóbbi kategóriába tartoznak például a pénzműködési törvény hatálya alá tartozó szolgáltatók.

Fontos, hogy a legalább 50, de legfeljebb 249 személyt foglalkoztató munkáltatók közösen is létrehozhatják a visszaélés-bejelentési rendszert, amely főként a közös vállalatcsoportba tartozó munkáltatók számára lehet jelentős könnyítés.

Wolf Theiss

Kinek kell működtetni a belső bejelentőrendszert?

A bejelentőrendszer működtetése alapvetően kétféleképpen lehetséges:

- A foglalkoztatónál egy erre a célra kijelölt, e feladatkörében nem utasítható személy vagy szervezeti egység által, amely azt jelenti, hogy más munkakört betöltő munkavállalók is megkaphatják ezt a feladatot tréning és megfelelő szerződéses garanciák biztosítása mellett.
- Külső bejelentővédelmi ügyvéd vagy más külső szervezet által, amely esetben a követelményeket és biztosítékokat természetesen a bejelentővédelmi ügyvédre vagy a külső szervezetre is alkalmazni kell. E lehetőség könnyíti a foglalkoztatók terheit, hiszen így a visszaélés-bejelentési rendszer működtetését nem saját szervezetük és személyi állományuk keretében kell biztosítaniuk.

Ki tehet bejelentést?

A jelenleg hatályos Panasztörvényben foglaltakhoz képest bővebb listát tartalmaz az új törvény, figyelembe véve azt, hogy olyan személyekre is célszerű kiterjeszteni a személyi kört, akik - noha nem minősülnek munkavállalónak - kulcsszerepet játszhatnak a jogsértések feltárásában, és munkavégzéssel kapcsolatos tevékenységükkel összefüggésben gazdaságilag kiszolgáltatott helyzetben találhatják magukat. Bejelentést tehet tehát a munkavállalón kívül többek között a volt munkavállaló, az olyan személy, akivel a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, a gyakornok, az önkéntes, az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban áll, a foglalkoztató tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a foglalkoztató ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is.

Milyen esetekben lehet bejelentést tenni?

A jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni, illetve a hatályos szabályozáshoz hasonlóan a munkáltató a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat állapíthat meg a munkavállalói részére. Amennyiben a munkáltató ilyen magatartási szabályokat állapít meg, ezek megsértése esetén is bejelentés tehető. Ezen magatartási szabályokat előzetesen nyilvánosságra kell hoznia annak érdekében, hogy a munkavállalók jogainak korlátozása ne terjedhessen túl a feltétlenül szükséges és arányos mértéken, egyben e szabályok meghatározását a nyilvánosság ereje is biztosíthatja, szükség esetén kikényszeríthesse, illetve, hogy ezen magatartási szabályok eljussanak a kibővített érintetti körhöz.

Milyen módon tehető meg a bejelentés?

A bejelentés megtehető írásban vagy szóban telefonon vagy más, a kommunikáció visszaidézésére alkalmas eszköz útján, illetve személyesen.

A munkáltatók maguk dönthetik el, hogy konkrétan milyen típusú belső visszaélés-bejelentési rendszereket hoznak létre. Megfelelő például a postai út, tényleges panaszdobozok, online - intranetes vagy internetes - platformok, telefonos forródrót, feltéve, hogy a bejelentő személy személyazonosságának bizalmas jellege biztosított. Fontos pont a megfelelés szempontjából, hogy a rendszer hogyan kerül kialakításra a munkáltatónál.

Hogyan kell vizsgálni a bejelentéseket?

Az új törvény a bejelentések elintézésére a hatályos, Panasztörvény szerinti munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszerre vonatkozó szabályokat veszi alapul, könnyítve ezzel azon foglalkoztatók jogalkalmazását, amelyek már jelenleg is működtetnek munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszert.

A munkáltató köteles:

- írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított 7 napon belül a bejelentés megtételéről *visszaigazolást küldeni* a bejelentő számára;
- a visszaigazolás keretében a bejelentő részére *általános tájékoztatást nyújtani* a törvény szerinti eljárási és adatkezelési szabályokról;
- bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított 30 napon belül *kivizsgálni*.

Különösen indokolt esetben meg lehet hosszabbítani a vizsgálatot, de ez esetben sem haladhatja meg a 3 hónapot.

Melyek lehetnek a következmények?

A bejelentés kivizsgálása során értékelni kell a bejelentésben foglalt körülmények helytállóságát, és meg kell hozni azon intézkedéseket, amelyek alkalmasak a *visszaélések orvoslására*. Ha a bejelentés alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor intézkedni kell a *feljelentés megtételéről*. Amennyiben a bejelentésben foglalt magatartás a vizsgálat alapján nem bűncselekmény, de sérti a munkáltató által meghatározott magatartási szabályokat, a munkáltató a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően *munkáltatói intézkedést* alkalmazhat.

Adatkezelés

A személyes adatok védelme különösen fontos, hiszen, ha ez nincs garantálva, akkor ez eltántoríthatja a bejelentőt a visszaélések jelzésétől.

A bejelentő személyes adatainak védelmén túl rendelkezni kell a bejelentésben érintett személyre vonatkozó garanciális szabályokról is, mivel a bejelentésben érintett személyt ezek hiányában hátrány érheti.

A kezelendő adatok körét az adatkezelők határozzák meg azzal, hogy egyébként kizárólag a bejelentés kivizsgálásához elengedhetetlenül szükséges adatok kezelhetők e célból.

Teendők

A jogszabály hatálya alá tartozó foglalkoztatóknak visszaélés bejelentő rendszert kell létrehozni, illetve, amennyiben már működik ilyen rendszer azt felül kell vizsgálni az új rendelkezéseknek való megfelelés érdekében.

A Wolf Theiss Közép-, Kelet- és Délkelet-Európa egyik vezető európai ügyvédi irodája, amely a nemzetközi üzleti jogra összpontosít. A 13 országban több mint 360 ügyvédet foglalkoztató cég munkájának több mint 80%-a nemzetközi ügyfelek határokon átnyúló képviseletét jelenti. A Wolf Theiss a jogi és üzleti szakértelmet ötvözve olyan innovatív megoldásokat dolgoz ki, amelyek integrálják a jogi, pénzügyi és üzleti know-how-t.

Ha további információt szeretne kapni szolgáltatásainkról, kérjük, lépjen kapcsolatba velünk:



Buzási Barnabás
Counsel

E barnabas.buzasi@wolftheiss.com
T +36 1 4848 800



Szkok Helga
Ügyvédjelölt

E helga.szkok@wolftheiss.com
T +36 1 4848 800

