

ÁLTALÁNOS TÁJÉKOZTATÓ A BELSŐ VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZERRŐL

1. Ki köteles létrehozni a belső visszaélés-bejelentési rendszert?

A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (továbbiakban: Törvény) II. fejezet 5. pontja rendelkezik a foglalkoztató által létrehozott belső visszaélés-bejelentési rendszerről.

A Törvény alapján a foglalkoztató, amely legalább 50 személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztat, belső visszaélés-bejelentési rendszert hoz létre. Azon 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 is létrehozhatják.

A Törvény értelmezésében:

- *foglalkoztatásra irányuló jogviszony*: minden olyan jogviszony, amelyben a foglalkoztatott a foglalkoztató részére és annak irányítása alatt ellenérték fejében tevékenységet végez vagy önmaga foglalkoztatását végzi,
- *foglalkoztató*: aki természetes személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztat,
- *foglalkoztatott*: az a természetes személy, aki a foglalkoztató számára és annak irányítása alatt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében, ellenérték fejében tevékenységet végez, vagy önmaga foglalkoztatását végzi.

A fentiek értelmében tehát minden foglalkoztató (intézmény) 50 fő foglalkoztatotti létszám felett köteles visszaélés-bejelentési rendszert létrehozni és működtetni. A foglalkoztatás fogalmába a közfoglalkoztatás is beleértendő.

A foglalkoztató akkor is létrehozhat belső visszaélés-bejelentési rendszert, ha e törvény alapján ilyen kötelezettsége nem áll fenn.

A belső visszaélés-bejelentési rendszer meglétét, működését, a jogszabályi előírások teljesítését a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzi.

2. Milyen kötelezettségei vannak a Foglalkoztatónak a rendszer kiépítése, működtetése kapcsán?

- rendszer kialakítása, megfeleltetése
- szabályzat, dokumentációk készítése,
- belső pártatlan személy/szervezeti egység vagy külső szervezet megbízása
- csatornák biztosítása
- oktatás (bejelentésre jogosultak, kivizsgálók)

3. Ki lehet a rendszer működtetője?

A belső visszaélés-bejelentési rendszert a foglalkoztatónál egy erre a célra kijelölt, pártatlan személy vagy szervezeti egység működtetheti. A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetésével szerződés keretében bejelentővédelmi ügyvéd vagy más külső szervezet is megbízható.

A pártatlanság a rendszer működtetőjével szemben alapvető követelmény. Nem láthatja el a rendszer működtetésével járó feladatokat az az ügyvéd (jogi képviselő), aki megbízási jogviszonyban ellátja az intézmény jogi képviseletét, vagy az elmúlt 5 évben ellátta.

A rendszer működtetőjének alapvető feladata a rendszer kialakításában való aktív részvétel, szabályzat iratminták előkészítése (jegyzőkönyv a bejelentésről, vizsgálati jegyzőkönyv a kivizsgálásról, tájékoztató), telefonos és email-es kapcsolattartás (külön erre a célra létrehozott telefonszám és email cím kezelése), bejelentések fogadása, kivizsgálása, szükség esetén szakértő bevonása, intézkedések tétele, javaslattevés az intézkedésekre.

A rendszer működtetője – amennyiben a szervezetnél foglalkoztatott – munkaköre szerint (munkaköri leírásában szerepeltett feladatok szerint) vagy megbízási szerződés alapján láthatja el a tisztséget. Kiemelt a rendszer működtetőjének titoktartásra vonatkozó kötelezettsége, melyről fontos írásban is rendelkezni, vagy a szerződése részeként, vagy külön titoktartási nyilatkozattal.

Rendszer működtetője lehet például HR munkatárs, compliance manager, belső ellenőr. A pártatlanságot nem szolgálja, ha a vezető mellett közvetlenül dolgozó munkatárs látja el ezt a feladatot (pl. intézményvezető-helyettes).

4. Mit lehet bejelenteni?

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni.

Bejelenthető jogszabálysértés, uniós norma megsértése, belső (munkáltatói) szabályok megsértése (pl. etikai kódex, munkavédelmi szabályzat), vagy ezeknek a feltételezett megsértése.

Például:

- hátrányos diszkrimináció (például: faji, vallási, nemi),
- verbális, fizikális bántalmazás,
- munkavállaló csalást, lopást észlel,
- baleset kapcsán észlelt mulasztás,
- munkahelyre alkohol behozatala, fogyasztása,
- egyenlő bánásmód megsértése,
- gúnyos, kioktató hangnem felettes beosztott, vagy kollégák egymás között,
- csapatépítőn az egyik munkavállaló minősíthetetlen hangnemből beszél kollégájával,
- korrupció, sikkasztás, egyéb büncselekmény észlelése.

5. Ki tehet bejelentést?

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehet:

- a) a foglalkoztató által foglalkoztatott,
- b) az a foglalkoztatott, akinek a foglalkoztatónál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, és
- c) a foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött.

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehet továbbá

- a) az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban áll,
- b) a foglalkoztató tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a foglalkoztató ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is,
- c) a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
- d) a foglalkoztatónál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,
- e) a foglalkoztatóval az a), b) vagy d) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és
- f) az a személy, akinek az a), b) vagy d) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a foglalkoztatóval megszűnt.

A fentiek alapján bejelentést tehet jelenlegi, volt foglalkoztatott, felvétel előtt álló foglalkoztatott, gyakornok, önkéntes, üzleti partner, beszállító.

6. Hogyan lehet bejelentés tenni?

A bejelentő a bejelentést írásban vagy szóban teheti meg. A szóbeli bejelentést telefonon vagy más hangüzenetküldő rendszer útján, vagy személyesen lehet megtenni. Ennek a kötelezettségnek eleget tesz a foglalkoztató egy telefonvonal (szóbeli panasztétel) és postacím mellett egy email cím (írásbeli panasztétel) biztosításával, melyek esetében kiemelt figyelmet kell fordítani a személyes adatok védelmére.

A bejelentés azonosíthatatlan módon is megtehető (pl. álnéven vagy anonim módon), a foglalkoztató az azonosíthatatlan bejelentéseket is vizsgálhatja.

7. Mit kell tenni a bejelentések kapcsán?

A rendszer működtetője a jogszabályi határidők mellett, és eljárási cselekmények figyelembevételével vizsgálja az eset körülményeit. Csak akkor vonhat be mást (akár az intézményvezetőt), ha az feltételül szükséges és a pártatlanságot nem befolyásolja. A vizsgálat során a rendszer működtetője

- a bejelentésről visszaigazolást küld a bejelentőnek és tájékoztatást ad a személyes adatok kezeléséről,
- a panasz bejelentésétől számított 30 napon belül vizsgálja a bejelentésben foglaltakat (meghosszabbítható határidő),
- tényállást tisztáz, kapcsolatot tart a bejelentővel, pontosítást kérhet,

- a vizsgálat eredményeképpen meg kell hozni azokat az intézkedéseket, amelyek alkalmasak a 2. pont szerinti visszaélések orvoslására,
- indokolt esetben (büntetőeljárás kezdeményezés szükséges) feljelentés megtételéről kell intézkedni,
- bejelentőt tájékoztatni kell.

Intézkedés például: szóbeli, írásbeli figyelmeztetés, munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése.

8. Mikor mellőzhető a bejelentés kivizsgálása?

- a bejelentést azonosíthatatlan bejelentő tette meg,
- a bejelentést nem az erre jogosult tette meg,
- bejelentés ugyanazon bejelentő által tett ismételt a korábbi bejelentéssel azonos tartalmú bejelentés,
- a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett személy jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban

9. Kit kell tájékoztatni a rendszerről?

A foglalkoztatottakat (bejelentésre jogosultakat) tájékoztatni kell a rendszer működéséről, a szabályzat megismerését biztosítani kell, például annak elektronikus megküldésével vagy irodában való kifüggesztésével.

A szabályzatnak tartalmaznia kell:

- a bejelentések és kivizsgálások kommunikációs csatornáját,
- eljárásrendjét,
- bejelentést tevők körét,
- a bejelentés módját, a bejelentés kivizsgálásának menetét,
- a személyes adatok védelmére,
- a bejelentők védelmére vonatkozó alapvető szabályokat.

10. Mit jelent a bejelentésvédelem?

Foglalkoztató a bejelentőt – amennyiben a bejelentés megtétele jogszerű és nem anonim módon került megtételre – védelemben részesíti és biztosítja, hogy a bejelentőt semmiféle retorzió, hátrány, egyéb negatív következmény a bejelentés megtétele kapcsán nem érheti (ide nem értve azt az esetet, amikor a bejelentő a bejelentés során rosszhiszeműen és szándékosan valótlan információt közöl, vagy való tény hamis színben tüntet fel).

Hátrány, negatív következmény például: felmondás, fegyelmi szankció, lefokozás, zaklatás.