

# VISSZAÉLÉS BEJELENTÉSI SZABÁLYZAT

## I. Előzmény

1. A Trans-Sped Kft munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) érdekében áll, hogy a cégnél folyó minden tevékenység jogszerűen, s a társaság által kiadott Etikai Kódexben megfogalmazott elveknek, elvárásoknak megfelelően működjön. Nem csak külső, partneri, üzleti kapcsolataiban igyekszik ezt megvalósítani a cég, de a társaság munkaszervezetén belül is maximális figyelmet kíván fordítani arra a cégvezetés, hogy a munkavállalók helyzete, a munkajogi kapcsolatok is mindezek maximális betartása mellett működjenek.

Az előbbiekben meghatározott célok megvalósulásához fűződő érdekek a munkáltató ügyvezetése és tulajdonosainak meggyőződése szerint minden rövidtávú érdeket, látszólagos előnyt megelőznek, ezért támogatnak minden, esetleges jogszerűtlenséget, az Etikai Kódexbe ütköző magatartást feltáró bejelentést, s a munkáltatónál ennek érdekében egy olyan bejelentő védelmi rendszert állítanak fel, amely biztosítja a bejelentő anonimitását, s ezen keresztül azt, hogy a bejelentővel szemben a bejelentéssel összefüggésben semmilyen szankció, vagy egyéb hátrány alkalmazásra ne kerüljön.

2. A munkáltató az előbbiekben megfogalmazott szándékaira és céljaira tekintettel hozza létre a jelen szabályzatot a 2023. évi XXV. tv. rendelkezéseire is figyelemmel, de egyúttal a munkáltató által kiadott Etikai Kódexben szabályozott kérdések és panasz lehetőségek szabályozására is.

## II. A szabályzat hatálya és egyes alapelvek

3. A jelen szabályzat hatálya kiterjed a munkáltatóval bármely foglalkoztatásra, munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személyre, azok eljárására, az általuk tanúsított magatartásukra, a velük kapcsolatos minden jogra, kötelezettségre. Az említett személyeken túl kiterjed a jelen szabályzat hatálya – és ezért bejelentést tehet – a munkáltató tulajdonosaira, tisztségviselőire a munkáltatóval szerződéses kapcsolatban álló vállalkozókra, alvállalkozókra, beszállítókra és egyéb szerződéses jogviszonyban a munkáltató tevékenységében közreműködőkre, a munkáltatónál tevékenységet végző gyakornokokra és önkéntesekre, valamint mindazon személyekre akik esetében a jelen pontban említett bármely jogviszony létrehozására vonatkozó szerződéses kapcsolat kialakítására irányuló folyamat megkezdődött, ill. mindazok, akiknek az előbbiekben említett jogviszonya a munkáltatóval megszűnt.
4. A jószándékú, valamely jogellenes, vagy az Etikai Kódexbe ütköző magatartást feltáró, arra rámutató bejelentés nem eredményezhet titoksértést, ha a jelen szabályzatban rögzített keretek között történik, mivel a munkáltató cégvezetése a bejelentéseket kezelő személlyel olyan tartalmú szerződést kötött, amely őt feljogosítja az egyébként üzleti, vagy más munkáltatói titok bejelentéssel összefüggő megismerésére, ugyanakkor a bejelentések kezelője részéről ezek megőrzésére kötelezettséget is keletkeztet.
5. A munkáltató működésével összefüggő minden adat, információ megőrzésének kötelezettsége terheli a munkavállalókat abban az esetben is, amennyiben esetlegesen valamely adat, információ nincs kifejezetten üzleti titokká minősítve. A munkavállaló részéről ugyanakkor a jelen szabályzat szerinti bejelentés még abban az esetben sem

jelenti ezen kötelezettség megszegését, amennyiben olyan információról van szó, melyet kifejezetten a munkáltató jogosultsága alatt álló titokká minősítettek.

6. A vélemény alkotás és a vélemény nyilvánosságra hozatalának joga mindenkit megillető alkotmányos alapjog, a munkaviszony keretében azonban a vélemény nyilvánosságra hozatalának joga a jogszerű és méltányolható munkáltatói érdekre tekintettel korlátozható, ill. korlátozott, hiszen munkajogi alapelv, hogy nem tanúsíthat a munkavállaló olyan magatartást (és ebbe beletartozik a vélemény nyilvánítás is), amely a munkáltató gazdasági érdekeivel ellentétes hatást válthat ki, vagy amely a munkáltató jóhírét sértheti. A munkavállalóknak véleményük közlésére ezért a jelen szabályzat keretein között nyílik lehetőségük – az ilyen módon történő vélemény nyilvánítás a jelen szabályzatban foglalt kivételeken túl nem korlátozott.
7. A szabályzat által elérni kívánt, fentiekben megfogalmazott céllal összefüggésben tett valamennyi bejelentés védendő, s automatikusan megilleti a bejelentő személyét, személyazonosságának anonimitását is a megfelelő védelem. Nem minősül ugyanakkor ilyen méltánylandó bejelentésnek az, ha valaki rosszhiszeműen tesz bejelentést – pld. egyéni érdekeinek kizárólagos szolgálatában, vagy olyan egyéb indokkal történik a bejelentés, amely nem a munkáltató működését akadályozó, elnehezítő jogellenes, vagy az Etikai Kódexbe ütköző gyakorlat feltárására irányul. Kifejezetten rosszhiszemű minden olyan bejelentés, amelynek nem célja a munkáltató működésének javítása, vagy amely nyilvánvalóan alaptalan, melynek célja kizárólag a munkáltató erőforrásainak lekötése.
8. A jelen szabályzat szerinti lehetőség nem váltja ki azt a közlési kötelezettséget, mely a munkaviszonyból eredően terheli az egyes munkavállalókat a szolgálati út betartásával.
9. Minden munkavállalótól elvárható a jelen szabályzattal felállított bejelentést kezelő rendszer, ill. az ezzel elfogadott bejelentővédelmi intézkedések után, hogy esetleges jogellenességre, Etikai Kódexbe ütköző magatartásra, vagy gyakorlatra vonatkozó véleményüket először a jelen szabályzat szerinti rendben tegyék meg, s más, a munkaviszonyon kívül álló személyhez, hatósághoz kizárólag abban az esetben forduljanak, ha a jelen szabályzat szerinti bejelentést követő vizsgálat, munkáltatói intézkedés nem oldotta meg a bejelentéssel érintett problémát.
10. Ugyancsak elvárható minden munkavállalótól a tisztességes hangnem, a mások személyének tiszteletben tartását biztosító megfogalmazás, vagyis a jelen szabályzat szerinti bejelentések során is mellőzni kell a más munkavállalókat, más személyeket kifejezetten sértő pocskondiázó jellegű bejelentéseket.

### **III. A visszaélés bejelentése**

11. A bejelentést írásban vagy szóban egyaránt meg lehet tenni. Az írásbeli bejelentés történhet e-mail útján is, a szóbeli bejelentést pedig telefonon is meg lehet tenni.
12. A visszaélés- bejelentési rendszerben a panaszkezeléssel megbízott személy a bejelentést, a panaszt szóbeli bejelentés esetén is rögzíti, és minden esetben arról nyilvántartást köteles vezetni. A szóbeli bejelentést jegyzőkönyvi formában írásba foglalja és annak másodpéldányát átadja a bejelentőnek, akit megillet a pontosítás joga.

13. A bejelentést fogadó személy ezt követően a megfelelő anonimizálás (a bejelentő felismerhetőségének megszüntetése) elvégzését követően továbbítja a panaszt a munkáltatóhoz, aki 30 napon belül köteles azt megfelelően kivizsgálni, és szükség szerint megfelelő intézkedéseket a feltárt esetleges jogsértő állapot megszüntetése érdekében meghozni.
14. A bejelentő bejelentésével egyidejűleg nyilatkozni köteles arról, hogy személyének rejtve maradását igényli-e, ilyen nyilatkozat hiányában azonban a bejelentést úgy kell kezelni, mintha a bejelentő anonimitást igényelt volna. Amennyiben a bejelentő személyét felfedő nyilatkozatot tesz, személyes adatait abban az esetben is úgy kell kezelni, hogy azt az erre jogosultakon (az ügy kivizsgálásában érintetteken) kívül más ne ismerhesse meg.
15. A bejelentés kezeléssel megbízott személy az ügy kivizsgálásában részt vehet, ill. a kivizsgálás eredményéről, az esetleges munkáltatói intézkedéséről a bejelentőt tájékoztatja.

#### **IV. A visszaélést bejelentők védelme**

16. A bejelentőt bejelentésével összefüggésében, vagy arra tekintettel semmilyen hátrány nem érheti, így még az egyébként jogszerű munkáltatói intézkedés is jogellenesnek minősül, ha arra ilyen összefüggésben kerül sor. A munkáltató a 2023. évi XXV. tv-ben tételesen is megfogalmazott hátrányos intézkedésektől a bejelentéssel, a bejelentővel összefüggésben tartózkodik, ideértve az említett jogszabályban foglaltak legszélesebb körű értelmezését is.
17. Ha a bejelentő a bejelentésének jogszerűségét bizonyítja vélelmezni kell, hogy minden, azt követően a kivizsgálás során, ill. annak befejezését követő 6 hónapos időtartamban a bejelentővel szemben alkalmazott hátrányos intézkedésre a bejelentés miatt került sor. Azt a hátrányos intézkedést hozó személyt (a munkáltatót) terheli annak bizonyítása, hogy a hátrányos intézkedésre megfelelő és alapos indok alapján került sor, s az a bejelentéssel összefüggésben nem áll.
18. A munkáltató a jelen szabályzat szerinti belső visszaélés bejelentési rendszert úgy kívánja kialakítani, hogy a személyazonosságát felfedő bejelentő, valamint a bejelentésben érintett személyek személyes adatait kizárólag az erre jogosultak ismerhessék meg. E jogosulti kör a bejelentésre kezelésre kijelölt személyen túl a kivizsgálásban résztvevőket jelenti, akik a rendelkezésükre álló ezen információkat a munkáltató más szervezeti egységével, vagy munkatársával kizárólag a vizsgálat lefolytatásához feltétlenül szükséges minimális mértékben oszthatják meg.
19. Minden, a bejelentő számára hátrányos intézkedés,
  - a) amelyre a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor és
  - b) amelyet a jelen szabályzattal érintett jogvisztonnyal vagy kapcsolattal összefüggésben valósítanak meg, jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne.

A jelen pontban írtak alkalmazásában hátrányos intézkedésnek minősül a bejelentő számára hátrányos cselekmény vagy mulasztás, különösen

- a felfüggesztés, a csoportos létszámcsökkentés, a felmondás vagy ezekkel egyenértékű intézkedések,

- az előléptetés megtagadása,
- a munkaköri feladatok átruházása, a munkavégzés helyének megváltoztatása, a bércsökkenés, a munkaidő megváltoztatása,
- képzés megtagadása,
- negatív teljesítményértékelés vagy munkareferencia,
- a bejelentő 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 határozott idejű foglalkoztatásra irányuló jogviszony határozatlan idejűvé átalakításának elmulasztása, ha a foglalkoztatott jogszerű elvárása az volt, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát határozatlan idejűvé változtatják,
- egy határozott idejű munkaszerződés megújításának elmulasztása vagy annak idő előtti megszüntetése,
- a károkozás, amely magában foglalja a személy jóhírnevének megsértését vagy a pénzügyi veszteséget, beleértve az üzleti lehetőségek 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,
- az áru- vagy szolgáltatási szerződés idő előtti megszüntetése vagy felmondása, és
- az engedély visszavonása.

20. Minden, a bejelentő tulajdonában álló jogalany vagy a bejelentővel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban vagy más, szerződéses jogviszonyban álló jogalany sérelmére hozott az előző bekezdésben felsoroltak szerinti hátrányos intézkedés, amelyre a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor, jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne.

21. A bejelentés jogszerű megtétele esetén a bejelentő nem tekinthető a törvény által védett titok nyilvánosságra hozatalával összefüggő korlátozást vagy más, az információfelfedésre vonatkozó jogszabályi, vagy szerződéses korlátozást megszegőnek, és az ilyen bejelentés tekintetében nem terheli felelősség, ha a bejelentő alapos okkal feltételezte azt, hogy a bejelentés szükséges volt a bejelentéssel érintett körülmények feltárásához.

22. A bejelentés jogszerű megtétele esetén a bejelentőt nem terheli felelősség a bejelentésben szereplő információk megszerzése vagy az azokhoz való hozzáférés tekintetében, kivéve, ha a bejelentő az információk megszerzésével vagy az azokhoz való hozzáféréssel bűncselekményt követett el.

23. A bejelentő a bejelentés jogszerű megtételéért nem vonható felelősségre, ha a bejelentő alapos okkal feltételezte azt, hogy a bejelentés szükséges volt a bejelentéssel érintett körülmények feltárásához.

24. A jelen fejezetben foglalt, a bejelentő védelmét szolgáló intézkedések feltétele a bejelentés jóhiszemősége: az itt írt védelmek, jogok nem illetik meg azt, aki bejelentést tenni jogszabály erejénél fogva nem jogosult, vagy aki jobb tudomása ellenére valótlan

tartalmú bejelentést tesz, vagy egyéb módon rosszhiszeműen, vagy visszaélészerűen él bejelentési jogával

## **V. A bejelentéseket kezelő személy (bejelentővédelmi ügyvéd)**

25. A munkáltató a bejelentések kezelésének elfogulatlansága, a bejelentők anonimitásának fokozott megőrzése érdekében nem saját munkaszervezetén belül jelöl ki valakit a bejelentések, panaszok fogadásának, kezelésének feladatával, hanem e tevékenységre az ezzel kapcsolatos feladatok ellátására a cégtől független (vele az elmúlt 5 évben szerződéses kapcsolatban nem álló) ügyvéddel köt megbízási szerződést ún, bejelentővédelmi ügyvédi tevékenység ellátására. Az erre irányuló szerződés kizárólag indokolással mondható fel, indok azonban nem lehet a bejelentővédelmi ügyvéd törvényes eljárása, tevékenysége.
26. A bejelentővédelmi ügyvéd minden ilyen megbízásának létrejöttét bejelenti a területi Ügyvédi Kamarának, amely az ilyen tevékenységet végzőkről névjegyzéket vezet. A Kamara honlapján közzé kell tenni ennek nyomán a bejelentővédelmi ügyvéd nevét, címét, telefonszámát, elektronikus levélcímét, valamint honlapjának elérhetőségét.
27. A munkáltató azt a tényt, hogy a bejelentések kezelésére és fogadására bejelentővédelmi ügyvéddel kötött megállapodást, honlapján teszi közzé, ahol az előző pontban említett adatok is közzétételre kerülnek.
28. A bejelentővédelmi ügyvéd
  - fogadja a munkáltató tevékenységével összefüggő bejelentéseket (minden, tartalma szerint ilyennek minősülő bejelentést önálló bejelentésként kezelve),
  - jogi tanácsadást nyújt a bejelentőnek a bejelentés megtételével, megfogalmazással kapcsolatosan,
  - tisztázza a bejelentő anonimitással, vagy személyének felfedésével összefüggő álláspontot, megfelelően tájékoztatva a bejelentőt az ezzel összefüggő szabályokról,
  - kapcsolatot tart a bejelentővel, tőle a bejelentés kivizsgálás érdekében szükséges további tájékoztatást, felvilágosítást kérhet,
  - a bejelentés nyomán induló vizsgálatban közreműködhet, arról részére folyamatos tájékoztatást köteles adni a munkáltató.
29. A bejelentővédelmi ügyvéd a bejelentést továbbítja a munkáltatóhoz, azonban a bejelentő személy azonosítását lehetővé tevő adatokat a bejelentésből kiemeli, vagyis a bejelentő azonosítását lehetővé nem tevő kivonatot küld a megbízónak, kivéve ha a bejelentő előzetesen, írásban hozzájárult személyes adatainak feltárásához, a munkáltatóhoz továbbításához.
30. A bejelentést követő vizsgálat eredményéről – beleértve az ügyre vonatkozó megállapításokon túl az esetlegesen hozott munkáltatói intézkedéseket is – a munkáltató köteles tájékoztatni a bejelentővédelmi ügyvédet, aki e tájékoztatást továbbítja a bejelentőhöz, ill. elhelyezi a bejelentésről felvett aktába, azt ezzel zárva.
31. A bejelentővédelmi ügyvéd minden bejelentést olyan aktába köteles rendezni, melynek tartalmát ügyvédi titokként kezel, s amely úgy tartalmazza a bejelentő személyes adatait, hogy azokat (kivéve ha adatainak feltárásához a bejelentő előzetesen írásban

hozzájárult) a bejelentővédelmi ügyvéden kívül más ne ismerhesse meg. Az adott bejelentés azonosítását és nyilvántartását is oly módon kell elvégeznie a bejelentővédelmi ügyvédnek, hogy abból a bejelentő személyére következtetni ne lehessen.

32. A bejelentővédelmi ügyvéd az egyes bejelentésekről felvett aktákat ügyvédi irodájában köteles őrizni az ügyvédi tevékenységre vonatkozó szabályoknak megfelelően, azok tartalmát olyan ügyvédi titokként kezelve, melyről tájékoztatást még megbízójának, a jelen szabályzat szerinti munkáltatónak sem adhat. Ennek megfelelően a megbízási jogviszony megszűnésekor sem adja át a bejelentővédelmi ügyvéd ezen aktákat a munkáltatónak. Az aktákat a bejelentéstől számított 6 évig megőrzi, azt követően az erre vonatkozó ügyvédi szabályoknak megfelelően megsemmisíti.
33. A bejelentővédelmi ügyvéd a panaszok, bejelentések fogadásakor törekszik arra, hogy azok valódi tartalmát egyértelmű és világosan feltárja és rögzítse, vélt sérelmek esetén, vagy információ hiányból eredő panasz esetén ezen jellegre rámutatva igyekszik a bejelentő részére megadni mindazt az információt, aminek hiánya eredményezte a bejelentési szándékot. Ezt követően tisztázni kell, hogy a bejelentő fent tartja-e panaszát, bejelentési szándékát. Amennyiben a bejelentést vezető ügyvédhez olyan bejelentés érkezik, amely nem jogszerű, amely nem alapozza meg a bejelentővédelmi ügyvéd eljárását, ill. a munkáltatói vizsgálatot a 2023. évi XXV. tv. rendelkezései szerint, erről a tényről köteles a bejelentővédelmi ügyvéd írásban tájékoztatni a bejelentőt, az eljárás elutasításának konkrét okát megjelölve. A szóban tett bejelentés esetén elegendő ezt szóban megtenni, amennyiben a bejelentő a rögzített hangfelvétel szerint ezt tudomásul veszi.

## **VI. Egyéb szabályok alkalmazása, a szabályzat időbeli hatálya**

34. A jelen szabályzat által nem rendezett kérdések tekintetében a 2023. évi XXV. tv., ha ennek rendelkezései sem adnak megfelelő támpontot egy adott kérdésben, a Európai Parlament és a Tanács (EU) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló 2019/1937 irányelvének előírásait kell alkalmazni.
35. A szabályzat 2023. július 24. napján lép hatályba, rendelkezéseit e naptól kell alkalmazni.

Debrecen, 2023. július 18.

Fülöp Szabolcs Zsolt  
ügyvezető