

DR. BARTA NÁNDOR, ÜGYVÉD

Az új, kötelező **panaszkezelési rendszer**
bemutatása informatikai és adatvédelmi
szempontból.



K
KOMOR HENNEL
ATTORNEYS

Miről is lesz szó?

- A **Whistleblowing** folyamatokra vonatkozó **szabályozás áttekintése**
- **Adatvédelmi** megfelelés és **pártatlan eljárás**
- **Informatikai** megfelelés és a **korábbi rendszerek** használata
- **Szankciók** és gyakorlati problémák

Mi is a whistleblowing, vagyis visszaélés bejelentés?

Jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett **cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információ.** Olyan cselekmény vagy mulasztás, **amely kárt okoz(hat).**

szexuális zaklatás

üzleti titokkal való
visszaélés

pénzmosás

rasszizmus

fizetés jogszerűtlen csökkentése
vagy azzal való fenyegetés

munkaviszony jogosulatlan
megszüntetése

stb.

A visszaélés bejelentésről röviden

A Panasztörvény szerint minden olyan foglalkoztatónak, amely **50 vagy több személyt** ún. foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztat, **belső visszaélés-bejelentési rendszert kell létrehoznia**.

Fontos, hogy a **foglalkoztatásra irányuló jogviszony fogalma** tágabban értelmezendő, mint a munkaviszony fogalma, és magában foglalhatja például a megbízási vagy vállalkozási jogviszonyokat. Tehát **a korábbi, jelenlegi vagy leendő** foglalkoztatottak, munkavállalók, gyakornokok, önkéntesek.

A visszaélések fogalmát a **törvény a legtágabban** határozta meg. Ez azt jelenti, hogy a bejelentések alá nemcsak a jogszabályba ütköző jelenségek tartoznak, hanem azok is, amelyeket **a munkáltató belső szabályzatában jogellenesnek minősített**.

Kiket érint az új törvény és mikortól?

50 fő alatt

- Nem alkalmazandó rájuk az új törvény

50-249 fő között

- 2023. december 17.

250 fő és afölött

- 2023. július 24.

A felsorolt kategóriákon kívül **van pár speciális szektor** (pl. bank és olajipar), ahol a foglalkoztatottak számától függetlenül be kellett vezetni a rendszert 2023. július 24. napjával.

A határidő **eredménytelen letelte** után a céggel szemben **alkalmazhatóvá válnak a törvényi szankciók.**

Bejelentések típusai

Névvel

7 napon belül visszaigazolás

Kivizsgálás 30 nap – 3 hónap

Bejelentő folyamatos tájékoztatása

Világos és könnyen hozzáférhető

Anonim módon

Mellőzhető, belátás szerint

A bejelentő a bejelentést írásban vagy szóban teheti meg.

Amennyiben bűncselekmény gyanúja is felmerül, úgy a feljelentés megtétele felől is intézkednie kell a foglalkoztatónak.

Mikor lehet mellőzni a bejelentés vizsgálatát?

Mellőzési okok

- **azonosíthatatlan** vagy annak tekinthető bejelentő tette;
- **nem** bejelentésre **jogosult** személy tette;
- ugyanazon bejelentő által tett **ismételt, a korábbival azonos** tartalmú;
- a közérdek vagy nyomós magánérdek a bejelentésben érintett természetes vagy jogi személy jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával **nem állna arányban**.

A hazai törvényi szabályozás lehetővé teszi a névtelen bejelentések kivizsgálásának elutasítását.

Viszont ha egy személy névtelenül tett bejelentést és későbbi azonosítását követően megtorlás érte, az irányelv alapján védelmet kell biztosítani számára.

Kötelező pártatlanság

Belső folyamat

Szabályzat, belső eljárásrend kialakítása

Szankciós rendszer

Kiszervezett folyamat

Bejelentővédelmi ügyvéd

Teljes függetlenség, nem lehet a céges ügyvéd

A pártatlanság egyfelől azt jelenti, hogy a bejelentéseket kivizsgáló személy nem lehet elfogult a feladatai ellátása során, nem tölthet be más olyan funkciót az adott cégnél, ami a visszaélések kivizsgálásával összeférhetetlen lenne.

Azok a pozíciók, amelyek elsődleges szerepe a munkáltatói érdekek képviselete és érvényre juttatása (pl. HR, compliance, jog, menedzsment) összeférhetetlenek egy visszaélés-bejelentési csatorna vezetésével.

Adatvédelmi megfelelés

GDPR

- A személyes adatok védelmét folyamatosan biztosítani kell a bejelentés során. A jogszabály ezt külön rögzíti.
- Ez többek között azt is jelenti, hogy a GDPR-nak megfelelő előzetes tájékoztatást kell nyújtani a bejelentő részére az adott felületen.

A rendszer kialakítását úgy kell végrehajtani, hogy a személyazonosságát felfedő bejelentő személyes adatait a bejelentést kivizsgáló személyeken kívül más ne ismerhesse meg, akár szóbeli, akár írásbeli bejelentésről van szó.



A személyes adatokat kötelesek titokban tartani, azokat nem oszthatják meg a foglalkoztató egyetlen más szervezeti egységével vagy munkatársával sem.



Az érintetteknek a bejelentés kivizsgálásához elengedhetetlenül szükséges személyes adatai kizárólag a bejelentés kivizsgálása és a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából kezelhetők.



A szóbeli bejelentések utólagos leírásakor biztosítani kell az érintettnek a lehetőséget az ellenőrzésére, helyesbítésére, aláírással történő elfogadására.

Informatikai megfelelés

A „pártatlanság” az informatikai rendszerekre is ki kell, hogy terjedjen.

Teljesen egyértelműnek kell lennie annak, hogy a bejelentő rendszer használata semmilyen összefüggésben nincs a teljesítményértékelő rendszerrel, és semmilyen retorzió nem érheti azt, aki bejelentést tesz

Fontos a rendszer beépítése a vállalati kultúrába, ezért a vezetőknek rendszeresen fel kell hívniuk a figyelmet a létezésére, és célszerű tréningeken oktatni a jogszerű használatát.

Informatikai megfelelés

Korábbi whistleblowing rendszerek használata

- Főleg a globális cégcsoportok hazai tagvállalataira jellemző, hogy a cégcsoport csoportszinten bevezetett panaszbejelentési rendszerét korábban a hazai cégekre is kiterjesztették.
- Ezekkel a probléma az, hogy munkavállalók által tapasztalt visszaélések közvetlen felettesnek történő bejelentését szorgalmazzák, ami aligha biztosíthatja az ilyen ügyek pártatlan kivizsgálását.

Közös rendszer használata cégcsoporton belül

- 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.
- Itt is figyelemmel kell lenni a különböző országok eltérő nemzeti szabályaira a működtetés során (kisebb eltérések lehetnek, mert az Irányelv megenged eltérést a minimumszabályokon felül.).

Szankciók

Nem alkalmazható

- Bírság
- Tevékenység végzésétől történő eltiltás

Alkalmazható

- Figyelmeztetés
- Elkobzás
- További foglalkoztatás megtiltása

Jövőbeni szankciók

- Törvény vagy eredeti jogalkotói hatáskörben kiadott kormányrendelet további közigazgatási szankciókat állapíthat meg.
- Szlovákiában vagy Csehországban komoly bírsággal számolhat az, aki nem teljesíti a helyi whistleblowing szabályozásban meghatározott kötelezettségeit

Valós szankciók

Jogellenesség minősítés

- Minden, a bejelentő számára **hátrányos intézkedés**, jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne.

Hátrányos intézkedés

- A negatív teljesítményértékelés vagy munkareferencia
- **Kiközösítés**
- Képzés megtagadása

Vélelem

- Ha a bejelentő a bejelentés megtétele jogszerűségét bizonyítja **vélelmezni kell**, hogy a hátrányos intézkedésre a bejelentés jogszerű megtétele miatt került sor

Gyakorlati problémák a szabályozásban

Informatikai rendszerrel kapcsolatos problémák

- A Panasztörvény értelmében azon foglalkoztatók, amelyek **legalább 50, de legfeljebb 249** személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztatnak, a belső visszaélés-bejelentési **rendszert közösen is létrehozhatják**.
- DE!
- A Panasztörvény ezen rendelkezése **ellentmond** a hazai szabályozás alapját képező whistleblowing irányelvnek.
- Az irányelv ugyanis azt írja elő, hogy minden legalább 50 főt foglalkoztató jogi személy **köteles belső bejelentési csatornát és eljárást létrehozni**, akkor is, ha az ilyen jogi személyek egy vállalatcsoporthoz tartoznak.
- Az **irányelv szerint csak az erőforrások megosztása** (így a bejelentések fogadása és a kivizsgálások elvégzése) **megengedett** a vállalatcsoporton belül, de ez nem mentesíti az adott csoporthoz tartozó vállalatokat a saját rendszerük felállítására alól, amelynek a központi rendszerrel párhuzamosan kell működnie.

Gyakorlati problémák a szabályozásban

Adatvédelmi nehézségek és feladatok

- A foglalkoztatók gyakran **bevonnak harmadik feleket** a visszaélést bejelentő forrádrót működtetésére. Erre a jogszabály is lehetőséget ad. Ezeknek a szolgáltatóknak azonban nem csak pártatlannak kell lenniük, hanem szintén **meg kell felelniük a GDPR követelményeinek**, nem beszélve arról, hogy a foglalkoztatóra, aki adatfeldolgozóként fogja foglalkoztatni az adott céget, figyelnie kell, hogy a harmadik fél szolgáltatóval kötött szerződése tartalmazza a GDPR-nak megfelelő védelmi mechanizmusokat, így **a GDPR 28. cikkének való megfelelést**.
- Ez azt jelenti, hogy a harmadik fél szolgáltatókat kötelezni kell arra, hogy **a személyes adatokat a foglalkoztató utasításainak megfelelően dolgozzák fel**, az adatokat csak meghatározott célokra használják fel, és megfelelő biztonsági intézkedéseket hajtsanak végre az adatok védelme érdekében.
- A forrádróton gyűjtött adatok **elérésére, törlésére vagy helyesbítésére vonatkozó munkavállalói kéréseknek is eleget kell tenni**. A gyűjtendő személyes adatok meghatározott megőrzési időszakai és kritériumai, a titkosítási technológia és a bejelentő anonimitását biztosító intézkedések mind az adatfeldolgozó feladatai lesznek kiszervezés esetén.

Gyakorlati problémák a szabályozásban

A pártatlanság biztosítása

- Nagyobb cégeknél megfelelő lehet ha **egy-egy case manager-t kineveznek** a compliance és HR részlegekről, akik kifejezetten ezen a belső visszaélés bejelentéssel foglalkoznak csak, és nincs döntési kompetenciájuk az érintettekkel kapcsolatos jogi viszonyokra.
- **A kisebb KKV-k esetében viszont ez elég problémás**, mivel nincs akkora csapat, ami biztosítani tudná a kellő pártatlanságot, ugyanakkor a munkavállalói létszám növelése pusztán erre tekintettel jelentős plusz kiadást okoz a cégeknek.
- A bejelentővédelmi ügyvéd erre megoldás lehet, de ehhez is **szigorú követelményeket támaszt a jogszabály**, melyek szerint:
 - Nem lehet bejelentővédelmi ügyvéd az, aki a cég általánosan megbízott ügyvédje és olyan ügyvéd sem, **akivel a cég az elmúlt 5 évben** bármilyen egyéb üzleti kapcsolatban volt.
 - Az ügyvédnek be kell jelentenie a visszaélés bejelentési tevékenységére vonatkozó megbízását az illetékes kamarának, és csak ezzel a tevékenységével tarthat igényt díjazásra a cégtől.
 - A bejelentővédelmi ügyvéd megbízása **csak indokolással mondható fel**, mely nem alapulhat a törvény szerinti eljárás betartatásán.

Összegzés

Bár a rendszer üzemeltetése és felállítása elsőre tehernek tűnhet a foglalkoztatók részére, hosszú távon mindenképpen számolni lehet a következő előnyökkel:

- **Nyitott** vállalati kultúrát teremt.
- **Employer branding** szempontból kedvező.
- Növeli a foglalkoztatottak körében a **tudatosságot**.
- Segít **felszínre hozni** azokat a problémákat, amik alapból rejtve maradnának

Köszönöm megtisztelő figyelmüket!

www.komorhennel.hu



K
KOMOR HENNEL
ATTORNEYS

