

Dr. Mizser Csilla Ilona¹

Közérdekű bejelentések, visszaélés bejelentés 2023-ban

ÖSSZEFOGLALÁS

A közérdekű bejelentések fontos eszközök a társadalom és az állam számára egyaránt. Lehetővé teszik az állampolgárok számára, hogy jelentéseket tegyenek bizonyos, közérdeket érintő ügyekről, valamint potenciális visszaélésekről, illetve törvénytelenégekről. A közérdekű bejelentéseknek és visszaélés bejelentéseknek jelentősége van a jogállamiság és a közösségi érdek védelme szempontjából. A közérdekű bejelentések lehetővé teszik a polgároknak, hogy a hatóságokat értesítsék olyan ügyekről, amelyek közvetlenül vagy közvetve befolyásolják a közösséget. Ezek lehetnek környezetvédelmi aggodalmak, pénzügyi visszaélések, közhatalmi szabálytalanságok vagy etikai szabályszegések. Az információ a bejelentés pillanatában nem feltétlenül teljes, közléséhez pedig elengedhetetlen a bizalom. A nyilvánosság és a reparációs lehetőségek elérése érdekében ez a jogintézmény fontos hozzájárulás az információk feltárásához, amely segíthet megelőzni vagy felszámolni a szabályszegéseket, melyek a munkaviszony keretében jutottak a munkavállaló tudomására. A téma aktualitását erősíti, hogy a 250 fő feletti létszámot foglalkoztató nagyvállalatoknak 2023. július 24-től kezdődően már alkalmazniuk kell a 2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról törvény szabályait. Jelen tanulmány betekintést kíván nyújtani a panasz, a közérdekű bejelentés és a visszaélés bejelentés intézményeibe és a szervezetre, annak integritására fókuszálva célozza meg a szakirodalmi szintézist összeállítani. Jelen tanulmány célja, hogy bemutassa a visszaélések bejelentéséről szóló jogszabályról, az úgynevezett whistleblowing törvényről rendelkezésre álló hazai és nemzetközi szakirodalmi tudnivalókat és egy olyan szakirodalmi áttekintést adjon, amely a szűkebb tárgyat összekapcsolja a szervezeti integritás témakörével.

Kulcsszavak: szervezet, bizalom, panasz, biztonság, visszaélés bejelentés

Jel-kódok: K19, K39, L26

SUMMARY

Public interest announcements are important tools for both society and the state. They allow citizens to report certain matters of public interest as well as potential abuses and illegalities. Public interest reports and abuse reports are important for the protection of the rule of law and the community interest. Whistleblowers allow citizens to notify authorities about matters that directly or indirectly affect the community. These can be environmental concerns, financial abuse, public authority irregularities or ethical violations. The information is

not necessarily complete at the time of notification, and trust is essential for its communication. In order to achieve publicity and reparation opportunities, this legal institution is an important contribution to the disclosure of information that can help prevent or eliminate violations of the rules that have come to the knowledge of the employee in the context of the employment relationship. The actuality of the topic is reinforced by the fact that large companies with over 250 employees must apply the XXV of 2023 Act on complaints, public interest reports, and the rules of the law on reporting abuses starting from July 24, 2023. This study aims to provide an insight into the institutions of complaints, public interest reporting and abuse reporting and the organization, focusing on its integrity, to compile a synthesis of the literature. The purpose of this study is to present the available domestic and international literature on the legislation on the reporting of abuses, the so-called whistleblowing law, and to provide a literature review that connects the narrower subject with the topic of organizational integrity.

BEVEZETÉS

Nagy (2017) úgy fogalmaz, hogy közérdekű bejelentést tenni mindig is bátor tett volt, amely sohasem nélkülözötte a kockázatot (Takács, 2010), és valószínűleg sohasem fogja teljesen nélkülözni azt. A bejelentővédelmi intézkedések célja, hogy elfogadható mértékűre csökkentse ezeket a kockázatokat. Az ilyen típusú intézkedések a világon mindenhol vitatottak egyrésztől hatékonyságuk miatt, másrésztől azért, hogy nem okoznak-e több kárt, nagyobb költséget, mint amennyi hasznot hoznak. (Nagy, 2017) A szervezeti integritás érték (Garai-Csizsárik, 2018) (Garai, 2023) és komplex tartalommal bír a szervezet számára (Varga et al, 2017).

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy egyedül vagy másokkal együtt, írásban kérelemmel, panasszal vagy javaslattal forduljon bármely közhatalmat gyakorló szervhez. (Magyarország Alaptörvénye XXV. cikk) A 2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló törvény (a továbbiakban: új Panasztörvény) alapján a panasz olyan kérelem, amely egyéni jog- vagy érdeksérelem megszüntetésére irányul, és elintézése nem tartozik más – így különösen bírósági, közigazgatási – eljárás hatálya alá. A panasz javaslatot is tartalmazhat. Az állami szervek és a helyi önkormányzati szervek a panaszokat és a közérdekű bejelentéseket e törvény szerint kötelesek elintézni. A közérdekű bejelentés olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. A közérdekű bejelentés javaslatot is tartalmazhat. A panaszt és a közérdekű bejelentést – ha törvény eltérően nem rendelkezik – az eljárásra jogosult szervhez történő beérkezésétől számított harminc napon belül kell elintézni. (új Panasztörvény 1.§ (1)-(3), 3. § (1))

¹ Egyetemi docens, Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar Közgazdaságtudományi és Pénzügyi Intézet, mizser.csilla@uni-obuda.hu

SZAKIRODALMI SZINTÉZIS

Közérdekű bejelentés

Az Alaptörvény a petíciós jogot a korábbi Alkotmány rendelkezéseitől eltérő értelemben alkalmazza, ugyanis nem az állami szervekhez, hanem a közhatalmat gyakorló szervekhez lehet benyújtani, továbbá a kérelmek és panaszok mellett javaslatokat is meg lehet fogalmazni. A petíciós jog klasszikus tartalma alapján két fogalmi elemmel bír: egyrészt tartalmazza a kérelem, panasz, illetve javaslat *benyújtását akár egyénileg, akár kollektíven*, másrészt magába foglalja a közhatalmat gyakorló szerv *válaszadását*, ami magával vonja, hogy az adott ügygel foglalkoznia kell. A konkrét rendelkezéseket az Alaptörvény hatálybalépése idején az európai uniós csatlakozással összefüggő egyes törvénymódosításokról, törvényi rendelkezések hatályon kívül helyezéséről, valamint egyes törvényi rendelkezések megállapításáról szóló 2004. évi XXIX. törvény tartalmazta, amely a panaszt olyan kérelemként definiálta, amely egyéni jog- vagy érdeksérelem megszüntetésére irányul, és elintézése nem tartozik más - így különösen bírósági, államigazgatási - eljárás hatálya alá. A közérdekű bejelentés ezzel szemben olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása, illetőleg megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. A közérdekű bejelentés javaslatot is tartalmazhatott. A szabályozást a panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény váltotta fel, amely panasz, közérdekű bejelentés és közérdekű javaslat benyújtására adott lehetőséget. (Árva, 2023) Ez a törvény volt hatályban a jelen tanulmányban vizsgált új Panasztörvény hatálybalépéséig.

A petíciós jog legelső szabályozását hazánkban az *Aranybullában* (1222) találjuk, amely szerint a király megjelenik minden évben Szent István napján Székesfehérváron, hogy átvegye a petíciókat és meghallgassa a panaszosokat. A petíciós jog továbbélése megfigyelhető a jelenkori alkotmányokban is, a demokratikus államok mindegyike ismeri e jogot. Példaként említhetjük a belga, a ciprusi, a cseh, a görög, a lengyel, a lett, a litván, a magyar, a német, az olasz, a portugál, a spanyol, a szlovák, a szlovén alkotmányokat. A petíciós jog gyakorlásának nincsenek modelljei, a szabályozás rendkívül hasonló szerte a világon. (Bódi, 2018)

A közérdekű bejelentés és a feljelentés fogalmai nem azonosak. A feljelentés mindig bűncselekményre vonatkozik, és nyomozó hatósághoz vagy ügyészséghez címzik. Mivel a bűncselekmények tulajdonképpen olyan körülmények, amelyek orvoslása vagy megszüntetése az egész társadalom érdekét szolgálja, a nyomozó hatóságok és az ügyészségek pedig állami szervek, ezért a feljelentés a közérdekű bejelentés egyik altípusának, speciális formájának is tekinthető. Mivel a feljelentésekre – más bejelentésektől eltérően – a büntetőeljárás sokkal részletesebb szabályai vonatkoznak, a feljelentést praktikusán a közérdekű bejelentéstől különböző jogintézményként kezeljük. (Nagy, 2017)

Visszaélés bejelentés

Számos tudományág és kutató (Vargha, 2020) (Orly, 2012) és kutatók csoportja (Miernicka et al, 2021) (Wołoch et al., 2022) (Révész et al., 2023) mutat kiemelt érdeklődést a visszaélésbejelentés vizsgálata iránt. A jogtudományi érdeklődés is széleskörű, a büntetőjog jogágba tartozó kutatások is számottevőek (Ambrus, 2014, 2017) (Ambrus et al., 2018) (Molnár 2016, 2021)

Köszönhető ez a téma jelentős összefüggéseket mutató elhelyezkedésének, több tényező közül különösen a munkahelyi bizalom, a vezetés felé fennálló bizalom (Török, 2019) jeleként,

de másik pólusról is lehet szemlélni jelen tanulmányban nem vizsgálva a nem alapos bejelentéseket. Compliance (Bognár et al, 2021) tekintetében vizsgálódva is tovább rajzolódik a fogalom kapcsolati hálója.

Az International Handbuch on Whistleblowing Research szerzői (Lewis et al., 2014) a következőképpen definiálják a whistleblower személyét: „*a whistleblower alapvetően szervezeti vagy intézményi bennfentes, aki az adott szervezeten belüli vagy a szervezet által megvalósított jogsértést valaki másnak elárulja, azzal a szándékkal, vagy azzal a hatással, hogy a jogsértés orvoslása érdekében intézkedés történik*”. Látható tehát, hogy a whistleblowing-nak lényeges fogalmi eleme a compliance immanens célja, miszerint a fennálló jogsértést meg kell szüntetni, orvosolni kell. (Molnár, 2021)

Metaforikus értelemben találkozunk még a szakirodalomban a „vészharangok kongatása” képpel is. A kifejezés etimológiailag – egyes szakirodalmi álláspontok szerint – a rendőr általi sípfújásra vezethető vissza, amelyet a jogsértés észlelésekor végzett, az annak abbahagyására való parancsadás demonstrálásaként. Találkozunk azonban olyan szakirodalmi állásponttal is, amely a XIX. századi amerikai vasútépítés idejére vezeti vissza a jelenség eredetét, ahol is a whistleblower az a személy volt, aki sípfújással jelezte a vonat közeledtét. Túl a filológiai vizsgálaton, nézzük, mit is takar a jelenség valójában, jogi értelemben. Jogi értelemben – legtágabban – valamiféle jogsértés, normasértés nyilvánosságra hozását jelenti. Szűkebb értelemben – nevezetesen compliance relációban – a gazdálkodó szervezeten belül, illetve a szervezet tevékenységével összefüggésben elkövetett jogsértések nyilvánosságra hozását értjük rajta. Habár a jogtudományban nincsen egyetlen, kizárólagosan elfogadott whistleblowing fogalom, az egyes lényes fogalmi elemek ismeretében definiálható, mit is értünk valójában rajta. Ekképpen whistleblower az a vállalkozás részét alkotó, azon belül tevékenykedő személy, aki a szervezetben észlelt jogsértéseket – legyen szó akár bűncselekményről, akár más jogági vagy etikai normasértésről – meghatározott szervnek vagy személynek, a szervezeten belül vagy azon kívül jelenti, annak érdekében, hogy azt megfelelően orvosolják. (Molnár, 2016)

Mekonnen és mtsai (2014) vállalkozások vizsgálatán keresztül, gyakorlati példákon át rögzítették tanulmányukban a sípfújás szóképpel összekötött bejelentést. Bemutatták a különbséget a panasz és a visszaélés között a Deloitte cég visszaélési politikájának megismerésén keresztül. Ennek alapján bejelentő eseményről akkor beszélünk, amikor a munkavállaló veszélyes vagy illegális tevékenységgel kapcsolatos kérdést fogalmaz meg, amely hatással lehet más felekre, például a részvényesekre vagy a munkáltatóra. A sípot fújó személyt általában nem érintik személyesen a veszélyes vagy illegális tevékenységek; ezért a sípot fújónak általában nincs saját érdeke a nyomozás utóhatásaiban. Így a visszaélést bejelentő személyeknek nem kell igazolniuk a bejelentett történéseket.

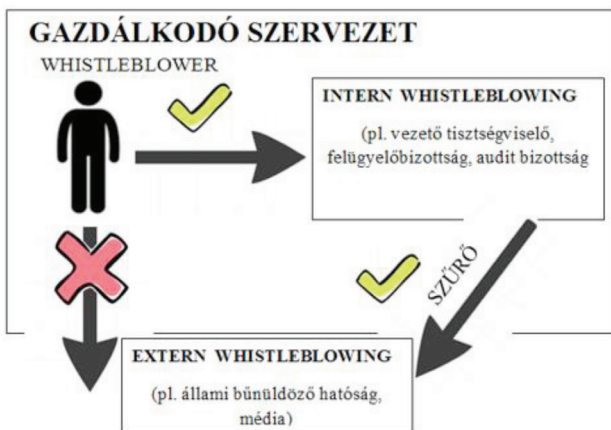
A bejelentő felveti a problémát, amelyet más felek kivizsgálunk. A munkavállaló panasza általában a tisztességtelen bánásmódhoz fűződő személyes érdekből fakad, és a méltánytalan bánásmód a munkavállalók jogainak megsértését is jelenti, és a panaszt azért terjesztik elő, hogy saját maguk részére is hozzájuthassanak az igazságszolgáltatáshoz. A panaszt benyújtó alkalmazottnak saját érdeke fűződik a kérdéshez; ezért a munkavállalónak bizonyítékot kell bemutatnia az ügyének alátámasztására. (Mekonnen et al, 2014)

Molnár (2021) szerint whistleblower-nek csak insider informátor minősül, azaz olyan személy, aki az érintett gazdálkodó

szervezetnek valamilyen módon részét képezi (vagy képezte), annak tagja, vagy azzal munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban áll, azaz az információt mint annak belső birtokosa hozza nyilvánosságra. Ilyen módon tehát a whistleblower-nek személyes kvalifikációval kell rendelkeznie.

Az információ közlésének címzettjét tekintve különbséget kell tennünk az ún. belső (intern), valamint a külső (extern) whistleblowing között. Amíg belső (vagy zárt) whistleblowing esetén a címzett a whistleblower személyéhez hasonlóan a gazdálkodó szervezet részét képező szerv (vagy személy), addig külső (azaz kifelé irányuló) whistleblowing esetén a belső információ kikerül a gazdálkodó szervezet keretei közül, így valódi, szoros értelemben vett nyilvánosságra hozatalról ez utóbbi esetben beszélhetünk. A német szakirodalom a tisztán külső, valamint tisztán belső címzetti körön kívül definiál egy köztes pozíciót is, mégpedig az ún. ombudsman személyét, aki alapvetően nem képezi a szervezet részét, azaz formálisan külső személynek tekintendő, azonban kifejezetten a bejelentések fogadásának céljából szerződéses jogviszonyban áll azzal.

A whistleblowing intézmény kriminálpreventív jellemvonása hordozza magában az üzleti titok védelmére való alkalmasságát. Hogyan képes azonban egy olyan intézmény a vállalati titok védelmére, amely éppen, hogy információk nyilvánosságára hozatalát hivatott szolgálni? Miképpen nyerhet igazolást e paradoxonnak tűnő hipotézis? A kérdés megválaszolásához a fentebb tárgyalt fogalmi elemek közül a whistleblowing címzettjét kell megvizsgálni, azaz a nyilvánosságra hozást belső, valamint külső nyilvánosságra kell kettéválasztanunk. A hipotézist (Molnár, 2021) a következő ábra segítségével kívánja igazolni:



1. ábra: Gazdálkodó szervezet intern és extern whistleblowing
 Forrás: Molnár, E. (2021). *Compliance és az üzleti titok*.

Ahogy Guba (2023) összegzi, a whistleblowing kifejezésnek egyelőre nincs tökéletes magyar megfelelője. Nyers magyar fordításban talán úgy lehetne leginkább visszaadni a jelentését, hogy „fűjni a sípot”, vagyis felhívni a figyelmet valamilyen rendellenes munkahelyi magatartásra. Ahogyan a kifejezés tekintetében, úgy a fogalom meghatározás terén sincs teljes egység: a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) értelmezésében a munkavállalótól vagy korábbi munkavállalótól érkező, a munkáltatónál észlelt jogszerűtlen, szabálytalan, veszélyes vagy etikátlan magatartásra vonatkozó bejelentés; míg az Európa Tanács meghatározása szerint az érdekelt személy által a „vészharang megkondgatása” a közérdeksértő szabálytalanságok visszaszorítása érdekében. A 2019/1937

irányelv értelmezésében a „bejelentő személy” olyan természetes személy, aki munkavégzéssel kapcsolatos tevékenységével összefüggésben szerzett, az irányelvben taxatív meghatározott tárgykörök valamelyikét érintő jogsértésre vonatkozó információt bejelent vagy nyilvánosságra hoz, míg a bejelentés – legyen az belső, külső bejelentés, vagy nyilvánosságra hozatal – a jogsértésre vonatkozó információ szóbeli vagy írásbeli közlése. Lényegében a bennfentes információ feltárását jelenti, melynek során egy szervezet tagja, alkalmazottja, volt alkalmazottja a szervezet működésével kapcsolatban általa észlelt, közérdeksértő vagy jogellenes tevékenységről szolgált bizalmas információkat magának a munkáltatónak, a hatóságnak vagy közvetlenül a nyilvánosságnak. A visszaélés-bejelentés tehát egy információközlés, mely ilyenformában az Egyezmény (Rómában, 1950. november 4-én kelt Emberi Jogok Európai Egyezménye) 10. cikk 1. bekezdésének hatálya alá tartozik, és ekképpen élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának védelmét. (Guba, 2023)

Az Európai Parlament és Tanács 2019. október 23-i (EU) 2019/1937 Irányelve- az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről (a továbbiakban: Irányelv) szerint „bejelentés”, „bejelent”, vagy „bejelentést tesz” jelentése az alábbi: jogsértésre vonatkozó információ szóbeli vagy írásbeli közlése. A „bejelentő személy”: olyan természetes személy, aki munkavégzéssel kapcsolatos tevékenységével összefüggésben szerzett, jogsértésre vonatkozó információt bejelent vagy nyilvánosságra hoz, míg a „segítő”: olyan természetes személy, aki munkavégzéssel összefüggésben segítséget nyújt a bejelentő személynek a bejelentési folyamat során, és akinek segítségnyújtása bizalmas kell, hogy legyen. Az Irányelv „munkavégzéssel összefüggésben”: olyan közsférabeli vagy magánszektorbeli jelenlegi vagy múltbeli munkavégzési tevékenységgel összefüggésben, amelynek során - az említett tevékenységek jellegétől függetlenül - személyek jogsértésre vonatkozó információt szerezhetnek, és amelynek keretében ezen információ bejelentése esetén e személyeket megtorlás érheti.

Az új Panasztörvény a visszaélésekkel kapcsolatos jogalkotói szándékként úgy fogalmaz, hogy az Országgyűlés Magyarország korrupció elleni fellépéssel összefüggésben vállalt nemzetközi jogi és európai uniós jogi kötelezettségeire, valamint biztosítva a bejelentők minél teljesebb védelme érdekében szükséges intézkedéseket, alkotja meg a törvényt.

A visszaélések bejelentésének szabályozása az új Panasztörvényben úgy kezdődik, hogy első sorban definiálja a foglalkoztatásra irányuló jogviszony, a foglalkoztató és a foglalkoztatott köreit. E szerint 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 és 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.

Az új Panasztörvény II. fejezetét, azaz a Visszaélések szabályozását I. melléklet szerinti európai uniós jogi aktus végrehajtására vagy az annak való megfelelés érdekében kiadott jogszabály vagy az Európai Unió általános hatályú, közvetlenül alkalmazandó, I. melléklet szerinti kötelező jogi aktusa hatálya alá tartozó esetekben *csak akkor kell alkalmazni*, ha az I. melléklet szerinti európai uniós jogi aktus végrehajtására vagy az annak való megfelelés érdekében kiadott jogszabály vagy az Európai Unió általános hatá-

1. táblázat: A bejelentés kapcsolódó fogalmai a 2023. évi XXV. törvény alapján

Bejelentés:	Panaszt vagy közérdekű bejelentést tartalmazó szóbeli vagy írásos közlés, amelyet bejelentő személy a visszaélés-bejelentési rendszerben a címzetthez eljuttat	A bejelentő a bejelentést írásban vagy szóban teheti meg. A szóbeli bejelentést telefonon vagy más hang-üzenetküldő rendszer útján, vagy személyesen lehet megtenni.
Bejelentő:	az a személy, aki bejelentést a visszaélés-bejelentési rendszerben megteszi	A belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehet - a foglalkoztató által foglalkoztatott, - 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) 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.

Forrás: 2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról

2. táblázat: Kivonat a 2023. évi XXV. törvényhez tartozó 1. és 2. mellékletből

A 17. §, illetve a 8. alcím alkalmazhatóságát meghatározó európai uniós jogi rendelkezések, továbbá a 8. alcím szerinti védelem alkalmazhatóságát meghatározó európai uniós jogi rendelkezések

A 17. §, illetve a 8. alcím alkalmazhatóságát meghatározó európai uniós jogi rendelkezések	1. Pénzügyi szolgáltatások 2. A pénzmosás és a terrorizmusfinansírozás megelőzése 3. Közlekedésbiztonság
2. melléklet a 2023. évi XXV. törvényhez A 8. alcím szerinti védelem alkalmazhatóságát meghatározó európai uniós jogi rendelkezések	1. Közbeszerzés 2. Pénzügyi szolgáltatások, termékek és piacok, valamint a pénzmosás és a terrorizmusfinansírozás megelőzése 3. Termékbiztonság és termékfelelősség 4. Közlekedésbiztonság 5. Környezetvédelem 6. Sugárvédelem és nukleáris biztonság 7. Élelmiszer- és takarmánybiztonság, valamint állategészségügy és állatjólét 8. Közegészségügy 9. Fogyasztóvédelem 10. A magánélet és a személyes adatok védelme, valamint a hálózati és információs rendszerek biztonsága 11. Az Európai Unió működéséről szóló szerződéshez kapcsolódó rendelkezések

Forrás: 2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról

lyú, közvetlenül alkalmazandó, 1. melléklet szerinti kötelező jogi aktusa egyes visszaélések, jogsértések bejelentésére, az ezeket bejelentők védelmére vonatkozóan *eltérő szabályokat nem állapít meg.*

Az 1. melléklet két Európai Uniói szabályozási háttérrel rögzít, melyeket az 2. sz. táblázat foglal össze az alábbiakban.

KÖVETKEZTETÉSEK

Ahogy Molnár (2016) említi, a whistleblowing jogintézményének működésének legalapvetőbb feltétele a potenciális bejelentők bizalmának elnyerése. Erre a bizalomra tekinthetünk úgy, mint egy olyan előzményre és hajtóerőre, ami még a jövőbeli szükségszerű hátrányos helyzetbe kerüléssel való fenyegetettség és védelem (Mélypataki, 2019) bizonytalanságainál is erősebb tud lenni.

Ezen a szinten a bizalom létező szervezeti integritást jelezhet. Az integritással kapcsolatban egyes kutatók, mint Klotz (2023)

azon a véleményen vannak, hogy az – hasonlóan a becsülethez – vagy van, vagy nincs. Álláspontja szerint az integritás inkább egy állapotot jelez, amely következetes munkával mindig fejleszhető. Az integritás sérelme annak gyors hanyatlásához, a hitelesség elvesztéséhez vezet, és csak nagy erőfeszítéssel, jelentős áldozatokkal valósítható meg az integritásalapú működés helyreállítása. Az integritást sértő cselekedetek köre nem korlátozódik kizárólag a korrupcióra. Kisebb szabálytalanságoktól, normasértésektől (például udvariatlanság, hivatali eszközök magáncélú használata) kezdve ide tartozik minden tevékenység, amely a szervezetre vonatkozó működési szabályokkal vagy a vallott elvekkel, értékekkel ellentétes. A szervezet minden tagja felelős azért, hogy az integritást sértő cselekedetek száma, valamint ezek súlya a szervezeten belül a lehető legalacsonyabb legyen. (Klotz, 2023)

Az új Panasztörvény szabályainak alkalmazásával a visszaélés-bejelentési rendszer bevezetésében 2023. július 24-től érintettek a legalább 50 főt foglalkoztató állami szervek és gazdasági társaságok, valamint a legalább 250 főt foglalkoztató piaci gazdasági társaságok. 2023. december 17-től pedig minden legalább 50 főt foglalkoztató szervezet érintett, függetlenül attól, hogy állami vagy magánkézben van. 2025. január 1. napjától a szabályozás kiterjed a legalább 50 főt foglalkoztató önkormányzati szervekre, valamint a 10 000 főnél több lakosú települések helyi önkormányzataira.

Jelen tanulmány témája szerteágazó további területekhez kapcsolható, melyeket -különös tekintettel a *bejelentővédelemre* - a területi korlátok miatt a szerző további tanulmány folytatásban szándékozik vizsgálni.

IRODALMI FELDOLGOZÁS

- AMBRUS, I. (2014): Issues regarding the Hungarian regulation of public interest disclosures. *Boston University Law Review*, 2, 483. ISSN: 2223-9995
- AMBRUS, I. (2017): *Corruption Offences in the Hungarian Criminal Law, and an anti-corruption tool: whistleblowing*. Wolters Kluwer s.r.o. Elérhető: oai:real.mtak.hu:78901, letöltés ideje: 2023.09.10. ISBN: 9788081687709
- AMBRUS, I. & FARKAS, Á. (2018): Compliance Activities against Fraud and Corruption in Hungary. *Journal of Eastern European Criminal Law*, (2). ISSN: 2360-4964
- Az Európai Parlament és a Tanács 2019. október 23-i (EU) 2019/1937 Irányelve - az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről
- ÁRVA, ZS. (2023): *Nagykommentár Magyarország Alaptörvényéhez* 2023. január 1. időállapotú 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás ISBN 978-963-594-201-5
- BÓDI, S. (2018): „Petíciós jog” in JAKAB András – FEKETE Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Alkotmányjog rovat, rovat szerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András) <http://ijoten.hu/szocikk/peticiós-jog> (Olvasva: 2023.09.11.) ISBN 978-963-308-307-9
- BOGNÁR, F. & BENEDEK, P. (2021): A Novel Risk Assessment Methodology—A Case Study of the PRISM Methodology in a Compliance Management Sensitive Sector. *Acta Polytechnica Hungarica*, 18(7), 89-108. ISSN: 1785-8860 DOI: 10.12700/APH.18.7.2021.7.5
- GARAI, F. M. & CSISZÁRIK, K. Á. (2018): Értékkrendalapú fogyasztói magatartásmodellek érvényessége a Z-és Y-generáció pénzügyi tudatossága esetén. *Pénzügyi Szemle*, 63(4). ISSN: 0031-496X
- GARAI, F. M. (2023): Pro bono önkéntes aktivitás a fiatal generáció körében értékkrend-alapú megközelítésben. *Marketing & Menedzsment*, 57 (1), 5-14. ISSN: 1219-0349 DOI: 10.15170/MM.2023.57.01.01
- GUBA, V. (2023): *Ha én egyszer kinyitom a számat – a véleménynyilvánítás szabadsága és a visszaélés-bejelentés*. Wolters Kluwer Hungary Kft. Elérhető: https://www.wolterskluwer.com/hu-hu/know/whistleblowing-velemenynyilvanitas-whitepaper?utm_medium=email_marketing&utm_source=Eloqua&utm_campaign=WKHU_LEG_ACQ_Whistleblowing_WP_Munkajogi_konferencia_2023_2325&utm_content=WKHU_LEG_ACQ_Whistleblowing_WP_Munkajogi_konferencia_2023_2325&utm_econtactid=CWOLT000009021364&utm_crmid=#gc, (Olvasva: 2023.09.11.) ISBN: 9789635941117 DOI: 10.55413/9789635941117
- KLOTZ, P. (2023): *Integritás alapismertek*. Nemzeti Közszerzői Egyetem, Budapest ISBN: 9786155870231
- LEWIS, D. – BROWN, A. J. – MOBERLY, R. (2014): *Whistleblowing, its importance and the state of research*. in: Brown, A. J. – Lewis, David – Moberly, Richard – Vandekerckhove, Wim: *International Handbuch on Whistleblowing Research*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK., 1-36. ISBN: 978 1 78100 678 8
- MÉLYPATAKI, G. (2018): Érdekek és értékek ütközése a gazdasági szférában: a bennfentes informátorok munkajogi védelmének alapgondolata az USA-ban és Európa egyes országaiban. *Alternatív Konfliktuskezelési és Vitarendezési Európai Szemle*, 2018 (1), 59-67. ISSN: 2560-1792
- MIERNICKA, I. – PIETRAS, A. & SKUPIEN, D. (2021): Workplace Whistleblower Protection in the V4 Countries France and Slovenia Current Regulations and Proposed Changes. *Book of Abstracts. International Scientific Conference Organized Online Department of European, International and Collective Labour Law Faculty of Law and Administration, University of Lodz 15th June 2021*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. ISBN: 978-83-8220-562-6
- MOLNÁR, E. (2016): A közérdekű bejelentés bűnmegelőzési és bűnfelderítési relevanciájának vizsgálata a gazdálkodó szervezetben belül elkövetett bűncselekmények vonatkozásában. *Belügyi Szemle*, 64(9), 76-100. ISSN: 2062-9494 DOI: 10.38146/BSZ.2016.9.5
- MOLNÁR, E. (2021): Compliance és Üzleti titok. *Miskolci Jogi Szemle*, 16 (1), II-48. ISSN: 1788-0386 DOI: 10.32980/MJSz.2021.1.952
- NAGY, B. Á. (2017): *Bejelentővédelem* (e-tananyagfejlesztés). Elérhető: <https://tudasportal.uni-nke.hu>, letöltés ideje: 2023.08.28.
- ORLY, L. (2012): Linking Prevention, Detection, and Whistleblowing: Principles for Designing Effective Reporting Systems, *South Texas Law Review*, 2012/1. p. 40.
- RÉVÉSZ, B. & BUZÁS, P. (2018): *Az adatvédelem, az információszabadság és az integritás összefüggései*. Dialóg Campus, Budapest ISBN: 9786155889813
- TAKÁCS, M. (2010): Multilevel fuzzy approach to the risk and disaster management. *Acta Polytechnica Hungarica*, 7(4), 91-102. ISSN: 1785-8860
- TÖRÖK, L. (2019): *Bizalom a vezetésben*, Budapest ISBN 978-615-00-6669-1
- VARGA, J. – CSISZÁRIK-KOCSIR, Á. (2017): A szervezeti kultúra és a méltányos eljárás hatása a szervezetek versenyképességére, illetve a csoportteljesítményre. In: Csiszárík-Kocsir, Ágnes (szerk.) *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században: VII. tanulmánykötet*. Budapest, Magyarország: Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar (2017) 833 p. pp. 744-757. ISBN: 9789634490289
- VARGHA, É. (2020): Integritás és a Kincstár működése. *Közigazgatási és Infokommunikációs Jogi PhD Tanulmányok*, 1(1), 46-70. ISSN: 2732-0731 DOI: 10.47272/KIKPhD.2020.1.4
- WOŁOCH, A. – HOLUBOVÁ, V. – AMORIM, B. & PLAUTER, A. (2023): The importance of whistleblowers for the organization's security system. *Security Forum*, 2022, ISSN: 2544-1809 DOI: 10.26410/SF_2/22/12
- ÚJ JOGTÁR KOMMENTÁR, a 2023. évi XXV. törvény - a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról, Indokolás 2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról