



Munkajogi compliance a köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál

Labor law compliance in the publicly owned companies

SZAKDOLGOZAT

THESIS

2021.

Miskolci Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar

Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Intézeti Tanszék

Konzulens (Consultant): Dr. Tóth Hilda

Dolgozat készítője (Writer): dr. Gál Enikő (Neptun kód: TWKENH)

Bevezetés

A szakdolgozatomban igyekszem választ adni arra, hogy mi a munkajogi compliance és ez hogyan tud működni a köztulajdonú gazdasági társaságnál.

A dolgozat megírásával célom, hogy egyrészt személyes tapasztalataim, másrészt a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Compliance (megfelelési) szakjogász képzésén tanultak, valamint compliance és jogi munkavégzésem során megszerzett ismereteimet rendszerezett formába öntve legalább iránymutatást nyújtsak a munkajogi compliance folyamatok áttekintéséhez, naprakészen tartásához, frissítéséhez, vagy csak egyszerűen érdekes kérdések, aspektusok felvetéséhez.

A feladat nem egyszerű, tekintve, hogy nem csak Magyarországon fejlődik és formálódik még a munkajogi compliance, hanem az Amerikai Egyesült Államokban és az Európai Unió tagállamaiban is. A compliance teljes integrálása az emberi erőforrás funkcióba még mindig számos szervezet napirendjén van, egyrészt a humán erőforráshoz kapcsolódó compliance kötelezettségek növekvő száma, másrészt a humán erőforrás részlegek szűkös erőforrásai kihívást jelentenek a szervezet minden munkaügyért felelős személyének.

A kiinduló pontom a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet, illetve a Korm. rendelet felhatalmazása alapján kiadott Irányelv volt.

Munkám során igyekeztem kevésbé szaknyelvi, inkább hétköznapi megfogalmazással, személyes tapasztalatok és példák felhasználásával szemléltetni a munkajogi compliance megközelítésből a compliance officer (megfelelési tanácsadó) kötelezettségeit és feladatait.

A szakdolgozatom célja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok munkajogi compliance sajátosságainak feltérképezése, az ehhez nélkülözhetetlen fogalmak rövid áttekintése, illetve a jó gyakorlat kialakításához néhány javaslat ismertetése.

Az állami vagy helyi önkormányzati részvétellel működő gazdasági társaságokra nehezen adható egységes meghatározás, én ezen szervezetek egy szűkebb körére fókuszálok, azokra a társaságokra, melyek kötelesek belső kontrollrendszert működtetni. Ezek a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Takarékos tv) 7/J. § 1)

pontja szerinti társaságok: azon köztulajdonban álló gazdasági társaság - a Magyar Nemzeti Bank és annak felügyelete alá tartozó köztulajdonban álló gazdasági társaság kivételével -, amely esetében a tárgyévet megelőző két üzleti évben a mérlegforduló napján a következő három mutatóérték közül legalább kettő a társaság elfogadott (egyszerűsített) éves beszámolója, vagy - amennyiben konszolidált éves beszámolót is készít - a konszolidált éves beszámolója alapján meghaladja az alábbi határértéket:

- a) a mérlegfőösszeg a 600 millió forintot,
- b) az éves nettó árbevétel az 1 200 millió forintot,
- c) az átlagosan foglalkoztatottak száma a 100 főt, tartalmazza.

Tekintettel arra, hogy a szakdolgozat alapjául szolgáló téma minden köztulajdonban álló gazdasági társaság munkáltató életében felmerül, bízom abban, hogy aktuális és egyszerűen használható segítséget sikerült összeállítanom a munkajogi compliance-hez. A téma feldolgozása során a nemzetközi példákra nem térek ki, mert úgy ítélt meg, hogy a munkajogi compliance olyan ütemben, illetve eltérő mértékben és irányba fejlődik pl. az Amerikai Egyesült Államokban vagy az Európai Unióban, hogy azt feldolgozni egy külön dolgozat keretében lenne illő.

Nagyon örülök annak, hogy egyetlen év alatt a ME ÁJK képzése eljutott arra a szintre, hogy a korábbi, hétköznapi munkajogászként az „ez valahogy nincs rendben” érzéséből eljutottam a felmerült probléma pontos beazonosításáig, és megtanultam azt is, hogy milyen szemlélettel, hozzáállással kaphatok a kérdéseimre választ.

I. Alapok

I.1. Compliance fogalma

A compliance az a képesség, hogy egy szervezet munkavállói adott utasításnak, szabályrendszernek és kérésnek megfelelően tudnak eljárni. Ez jelenti a szervezet egész működésére vonatkozó külső szabályok betartását és a szervezet belső szabályozásának való megfelelést is. Ugyanakkor a szabályoknak betű szerinti megfelelő (compliant) működés már nem elegendő, szükséges az is, hogy a teljes szervezetet szellemiségében is áthassa az ún. compliance kultúra.

A compliance, azaz megfelelés – a vállalatok működésére vonatkozó szöveggörnyezetben alkalmazott általános értelmében – nem jelent mást, mint a vonatkozó összes (jogi és egyéb) szabálynak, elvárásnak való megfelelést, azok szerinti működést azzal, hogy ez elsősorban nem a vállalat belső folyamatait – termék- vagy szolgáltatás-előállítási módját –, hanem mindezen tevékenységek mikéntjének a külső világra gyakorolt hatásait tekinti vizsgálata tárgyának. Azaz azt, hogy a vállalat hogyan illeszkedik be közvetlen, valamint tágabb értelemben vett környezetébe.¹

I.2. Munkajogi compliance

Klasszikus értelemben a munkajogi compliance a munkajogi rendelkezéseknek az egyes funkciók működésének tekintetében történő betartására irányuló törekvés. ugyanakkor az egyre népszerűbb, alternatív munkajogi irány túlmutat ezen, ugyanis az a munkajog és az emberierőforrás-menedzsment összekapcsolására épül.

Eckart Jensen² szerint a humán erőforrásoknak való megfelelés (HR compliance) irányítja az üzletet és az emberi erőforrásokat a foglalkoztatással kapcsolatos jogi keretek betartása (jogi compliance) valamint a szervezet belső HR-irányelveinek, iránymutatásoknak, folyamatainak, támogató alkalmazásainak és sablonjainak (HR-politika és folyamat compliance) érdekében.

A jogi compliance biztosítása érdekében minden foglalkoztatással kapcsolatos törvénynek és szabályozásnak meg kell felelnie a szervezetnek. Ezek a jogszabályok

¹ Balogh Mónika: Munkaügyi compliance audit. Wolters Kluwer Kiadó, 2015. 36oldal

² ezt is így kellene helyesen:

Eckart Jensen: Human Resources Governance and Compliance: Essentials of Compliance. in: Matthias Zeuch (szerk.): Handbook of Human Resources Management, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg, 2016. 1153-1177. oldal

egyrészt közvetlen, a foglalkoztatással kapcsolatos külső szabályozások, mint például a munka törvénykönyve, a diszkriminációról szóló törvények, az adatvédelmi törvények, az adótörvény, a társadalombiztosítás vagy más kötelező biztosítások, a bevándorlási szabályok, valamint az egészségvédelmi és biztonsági előírások (munkavédelem); másrészt olyan külső szabályok és rendeletek, amelyek hatással vannak a HR gyakorlatra (pl. Pénzmosás vagy vesztegetés elleni törvények).

A HR compliance másik oldala, hogy a szervezetnek és a HR-funkciónak biztosítania kell a jogi keretet és a vállalati szabályok és előírások végrehajtását és érvényesítését, azaz meg kell határozni, végre kell hajtani és ellenőrizni kell a szervezetspecifikus HR szabályokat, a belső HR szabványokat és HR folyamatokat. Ezen túlmenően a foglalkoztatás adminisztrálásához szükséges összes alkalmazást és sablont össze kell hangolni a külső és belső szabályokkal.

Összességében tehát úgy tudnám megfogalmazni a munkajogi compliance lényegét, hogy az a szervezetekre vonatkozó szabályok megsértéséből eredő kockázatok csökkentése, illetve minimalizálása érdekében a vállalkozásnál keletkező dokumentumok (szerződések, szabályzatok), adminisztratív folyamatok és a napi működés vizsgálata munkajogi, menedzsment, szakmai, etikai, és más vonatkozó piaci előírások alapján, az esetleges kockázati tényezők feltárása, a jogszabályi változások átvezetése a napi munkafolyamatokba.

I.3. Compliance officer (megfelelési tanácsadó)

A Pénzügyminisztérium jogszabály értelmezése szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Gtbr.) 9. § (1) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője megfelelési tanácsadókból álló megfelelést támogató szervezeti egységet hoz létre, amely közvetlenül a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetőjének alárendelve végzi a munkáját. Ha a megfelelést támogató szervezeti egység kialakítása a köztulajdonban álló gazdasági társaság számára a gazdasági társaság tevékenységének természete, mérete és összetétele alapján aránytalan terhet jelent, és a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője hitelt érdemlően igazolni tudja a tulajdonosi jogok gyakorlójának, hogy a megfelelési feladatok ellátását nem befolyásolja hátrányosan, úgy elegendő egy személy megfelelési tanácsadót kijelölni. A megfelelési tanácsadói feladatok ellátása megbízási jogviszony

keretében is biztosítható, azaz külsős személy is elláthatja ezt a funkciót. A jogszabály nem tartalmaz arra nézve sem korlátozást, hogy részmunkaidőben ne lehetne ezt a feladatot ellátni, ugyanakkor kapcsolt munkakör esetén figyelembe kell venni, hogy a 9. § (1) bekezdésében foglalt feltétel – miszerint a megfelelési tanácsadó közvetlenül a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetőjének alárendelve végzi a munkáját – teljesüljön. Továbbá a 9. § (5) bekezdése alapján megfelelési tanácsadónak egy időben nem jelölhető ki a köztulajdonban álló gazdasági társaság belső ellenőre.

Tevékenységének fókuszában a gyakorlati preventív intézkedésekre kell koncentrálni, és a három alapfunkciója szerint - megelőzés, felderítés és elhárítás, javító intézkedések - koordinálni.

Saját tapasztalatom szerint mi a compliance officer-ről a vélemény?

A vezetők a megfelelést támogató szervezeti egység (compliance) tevékenységét gyakran túl drágának, költségesnek tartják, szerintük rontja a gazdasági társaság fő üzleti mutatóit.

A munkavállalók gyakran nem érzékelik a compliance fontosságát, üzleti jelentőségét, nem látják a helyét a szervezetben.

A compliance alapját és kiindulópontját a szervezeti kultúrába való beágyazottság adja, ezért fontos a compliance szemlélet erősítése a vállalati kultúrában.

I.4. Köztulajdonban álló gazdasági társaság

A Takarékos tv. 1.§ a) pontja szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság az a gazdasági társaság, amelyben a Magyar Állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, nemzetiségi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 204. § (1) bekezdése szerint köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

Ezek a társaságok jellemzően közfeladatot, közszolgáltatást látnak el, például víziközmű társaságok, erdőgazdaságok, egészségügyi és szociális feladatot ellátó társaságok, humán és kulturális feladatot ellátó társaságok, villamosenergia-termelési, villamosenergia-kereskedelmi, földgáz-kereskedelmi, villamosenergia-elosztási, földgázelosztási, földgáztárolási, átviteli rendszerirányítási, távhőtermelési, központi adatgyűjtő és feldolgozó rendszer működtetési, továbbá hatósági nyilvántartáshoz kötött távközlési tevékenységet, vagy ezen tevékenységek végzését támogató vagyonkezelői feladatokat főtevékenységként ellátó társaságok.

II. Compliance a köztulajdonban álló gazdasági társaságok vonatkozásában

A köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál, ahogyan általában a közigazgatásban is, a compliance legelőször az antikorrupciós szabályozásra irányult, napjainkra azonban - ahogyan a bevezetőben is említettem - megjelennek az egyéb, erkölcsi és etikai normákból levezethető magatartási követelmények megfogalmazásai is.

A magyar közigazgatásban mára már elterjedt az integritási fogalom.

Az államigazgatási szervek integritásirányítási rendszeréről és az érdekérvényesítők fogadásának rendjéről szóló 50/2013. (II. 25.) Korm. rendelet szerint „integritás: az államigazgatási szerv szabályszerű, a hivatali szervezet vezetője és az irányító szerv által meghatározott célkitűzéseknek, értékeknek és elveknek megfelelő működése”. Az államigazgatási szervek hivatali szervezetének vezetője az integritási és korrupciós kockázatok kezelésében való támogatásra, az integritásirányítási rendszer és a belső kontrollrendszer egyes elemei működtetésének koordinálására integritás tanácsadót jelöl ki.

Ez az integritásfogalom azonosítható a vállalati szférában már elterjedt compliance fogalommal, így bátran kijelenthető, hogy az integritás a közszféra compliance-e.³

A közszféra compliance-ese pedig az integritási tanácsadó, akinek viszont szervezeten belül elfoglalt szerepe még nem annyira erős, mint más szektorban működő compliance officer-é. Ugyanez elmondható a megfelelési tanácsadóról is, aki a köztulajdonban álló gazdasági társaságok megfelelési tanácsadója (compliance-ese),⁴ és az adott gazdasági társaság belső kontrollrendszerének második védelmi vonalát⁵ erősíti, továbbá a menedzsmentet támogatja proaktívan a szabályos, szabályozott és etikus működésben.

³ Ambrus I. – Farkas Á.: A compliance alapkérdései, Wolters Kluwer Hungary Kft. kiadó, 2019. 247. oldal

⁴ Bár maga a Gtbc. nem használja a compliance fogalmát, de a kiadott Irányelv igen, konkrétan 15. oldal: „A megfelelést támogató funkció („compliance”) a belső kontrollrendszer szerves része”

⁵ A Belső Ellenőrök Nemzetközi Szervezete (IIA – The Institute of Internal Auditors) 2013-ban alkotta meg a vállalatirányítás három védelmi vonalának modelljét, amely a már ismert belső és külső kontrollelemeket rendszerezi és helyezi új megvilágításba.

III. Irányadó jogszabályok (Hard law)

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok kiemelt jelentőséggel bírnak egyrészt nemzetgazdasági szempontból, mert ezek a szervezetek állítják elő a GDP egy jelentősnek mondható részét, például a Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás ágazat hozzávetőlegesen évi 8%-át ⁶, másrészt szerepük a foglalkoztatás terén is meghatározó nagy munkavállalói létszám miatt, harmadrészt pedig különös érdeklődésre tarthatnak számot, mert közpénzekkel gazdálkodnak és számos esetben közfeladatot látnak el.

Ezeknek a társaságoknak kiterjedt összeférhetetlenségi szabályok szerint kell működni annak érdekében, hogy a köztulajdon kezelése átlátható viszonyok között történjen.

A társaságok javadalmazási politikájának a társaság hosszú távú érdekei megvalósulását, és a megfelelő képzettséggel rendelkező munkavállalók megszerzését, megtartását és motiválását kell elősegítenie. Az alapbőven felül megvalósuló premizálási rendszernek tekintetbe kell vennie az egyén által elvégzett feladat jellegét és a hozzá kapcsolódó felelősséget, valamint a társaság pénzügyi helyzetét és a köz által megfogalmazott elvárásokat figyelemmel az Mt. a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyáról szóló rendelkezéseire.

III.1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)

Az Mt. XV. fejezete „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” között szabályozza a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkajogviszonyt. Ettől függetlenül a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkajogviszonyt nem szokás az atipikus munkajogviszonyok közé sorolni, mert csak bizonyos részletszabályokat fogalmaz meg az általános szabályoktól eltérően.

A köztulajdonban álló munkáltatókkal létesített munkajogviszonyokra vonatkozó különös szabályok létrehozására irányuló törekvések a 90-es évek közepétől jelentkeztek a magyar munkajogban és 2009-től létezik külön szabályozás. A speciális rendelkezések célja elsősorban a közvagyon védelme, így a munkavállalót megillető különböző juttatásokra korlátozásokat ír elő, amelyeket a felek megállapodása a

⁶ <https://fuggelek.foldrajzmagazin.hu/gazdasagi-jellemzok/gdp-eloallitas-szerkezete-magyarorszagon/>

munkavállaló javára sem írhat felül. Míg tehát az Mt.-ben főszabály szerint a diszpozitivitás a jellemző, a köztulajdonban álló munkáltató esetén az eltérést nem engedő, kógens szabályozás nagyobb szerephez jut. Az Mt. beemeli szabályai közé a köztulajdonban álló gazdasági társaságokra vonatkozó speciális munkajogi szabályokat.⁷

Különös szabályok a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódóan, hogy a köztulajdonban álló munkáltató esetén sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el a felmondási idő és a végkielégítés törvényi szabályaitól (azt a szabályt sem lehet alkalmazni, hogy egyéni megállapodásban a felmondási idő legfeljebb hat hónapra emelhető).

Különös szabályok a munkaidő szabályozásához kapcsolódóan, hogy az utazási idő és a munkaközi szünet - a készenléti jellegű munkakört kivéve - nem tekinthető a munkaidő részének, illetve nem állapítható meg napi 8 óránál rövidebb teljes munkaidő. Ez alól csak akkor van helye kivételnek, ha a rövidebb teljes munkaidő alkalmazására az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében van szükség.

A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános szabályoktól (Mt. XIX. fejezet) nem lehet eltérni. Ez azt jelenti, hogy például, a tájékoztatás, a konzultáció, az érdekképviseltek titokvédelmi kötelezettségei körében a kollektív szerződés, vagy üzemi megállapodás nem tartalmazhat a törvényhez képest eltérő, akár a munkavállalókra kedvezőbb szabályt sem.⁸

Köztulajdonban álló munkáltatónál az üzemi tanácsra és a szakszervezetre vonatkozó törvényi szabályoktól⁹ nem lehet eltérni. Így az üzemi megállapodás szempontjából a XX. fejezet egésze eltérést nem engedő, nem csak a 267. § (5) bekezdésében felsorolt szabályok. Hasonlóan, kollektív szerződés nem a 277. §-ban meghatározottak szerint, hanem egyáltalán nem térhet el e két fejezettől.

A közpénzek takarékos felhasználása érdekében köztulajdonban álló munkáltatóknál az Mt. egyes döntési jogköröket nem a munkáltatói jogkör gyakorlójához, hanem a tulajdonosi jogokat gyakorló szervhez, személyhez telepíti, így a tulajdonosi jogokat gyakorló hatáskörébe tartozik:

⁷ Wolters Kluwer Jogtár-kommentár

⁸ Egyébként kollektív szerződésben e fejezettől az általános szabályok szerint, tehát bármely más munkáltató esetében sem megengedett az eltérés [Mt. 277. § (3) bekezdés a) pont]

⁹ Mt. XX. és XXI. fejezet

- a minősített vezetői munkakörök meghatározása¹⁰.
- a vezető állású munkavállalók (Mt. 208. §) számára a teljesítménykövetelmény, az ehhez kötődő teljesítménybér és egyéb juttatás (például jutalom, prémium) megállapítása.
- a vezető állású munkavállalóval (Mt. 208. §) kötendő versenytilalmi megállapodás jóváhagyása, a megállapodás tartalmának meghatározása.

A köztulajdonban álló munkáltatónál a versenytilalmi megállapodás (Mt. 228. §) legfeljebb egy évre köthető, és az ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50%-át.

III.2. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (Takarékos tv.)

A törvény – indokolása szerint – a köztulajdonban álló gazdasági társaságok vonatkozásában kíván eleget tenni a választópolgárok azon igényének, hogy a vezetői javadalmazás takarékos, átlátható, a valódi teljesítményt díjazó legyen. Ennek érdekében egyrészt törvényi szintre emeli a javadalmazás nyilvánosságára vonatkozó szabályokat, korlátozza a különböző testületek létszámát, továbbá ésszerű korlátok közé szorítja a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek, felügyelőbizottsági tagjainak, valamint munkavállalóinak juttatásait.

Mivel a törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaság fogalmát - a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezéseinek alapulvételével - úgy határozza meg, hogy az államhoz vagy a helyi, illetve kisebbségi önkormányzatokhoz kötődő jogi személyek többségi befolyása alatt álló társaságok tartozzanak ebbe a körbe, ezáltal biztosított, hogy a leányvállalatokra is kiterjedjen az átláthatóságot és a takarékoságot szolgáló szabályrendszer hatálya.

A törvény egyrészt a munkajogviszonyokra vonatkozó szabályokat tartalmaz, másrészt a (nem csak munkajogviszonyban álló) vezetőkre irányadó különös feltételeket állapít meg, harmadrészt közjogi jellegű kötelezettségeket rögzít (például a közzétételre vonatkozóan).¹¹

¹⁰ Természetesen köztulajdonban álló munkáltatónál is csak az a munkakör minősíthető vezetőinek, amely megfelel a törvényi feltételeknek [Mt. 208. § (2) bekezdés].

¹¹ Nagykomentár a munka törvénykönyvéről

III.3. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet (Gtbkr.)

A Takarékos tv. végrehajtási rendeleteként 2020. január 1-jével hatályba lépett a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet. A szabályozás újszerűsége miatt a jogalkotó először 2020. október 1-jéig, majd ezt módosítva 2021. január 01-jéig adott lehetőséget a köztulajdonban álló gazdasági társaságok részére a jogszabály teljeskörű alkalmazására. Az új szabályozás célja egyrészt a közpénzek átláthatóságának erősítése és felhasználásának hatékonyabbá tétele, másrészt a közvagyonnal és közpénzekkel való szabályozott, szabályszerű, etikus, gazdaságos, hatékony és eredményes gazdálkodás biztosítása, valamint a belső korrupció-megelőzési intézkedések hatékonyságának a fokozása. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok számára jogszabály eddig nem írta elő belső kontrollrendszer kialakításának és működtetésének kötelezettségét. Azonban az általuk kezelt nemzeti vagyon és a felhasznált közpénzek miatt ez indokolt. Kimondhatjuk, hogy a Gtbkr. egyértelmű alapul szolgál ahhoz, hogy a közszférában is véglegesen gyökeret verhessen a compliance szemlélet.

III.4. Az Irányelv és a puha jog (soft law)

A Gtbkr. felhatalmazása alapján: „A köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője a köztulajdonban álló gazdasági társaság belső kontrollrendszerét - a szektor specifikus eltérések figyelembevételével - az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter által az államháztartásért felelős miniszter egyetértésével közzétett irányelv megfelelő alkalmazásával alakítja ki és működteti.”

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok támogatására született ez az irányelv is, amely segítséget nyújt a köztulajdonban álló gazdasági társaság vezetői és a munkavállalói számára a belső kontrollrendszer megfelelő kialakításában és működtetésében. Az irányelv elkészítésének – az indokolása szerint – kettős célja volt, egyfelől rendszerbe foglalni a belső kontrollrendszerrel (beleértve a megfelelés támogatási és a belső ellenőrzési funkciót) kapcsolatos kötelezettségeket, elvárásokat; másfelől gyakorlati segítséget nyújtani az egyes kontrollelemek kialakításában. A jogszabályokban foglalt előírások alkalmazását segíti annak érdekében, hogy a belső kontrollrendszer gyakorlata egységes alapokon nyugodjon az Irányelv hatálya alá tartozó köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál.

Az irányelvet én a soft law egyik eszközének értékelem, maga az Irányelv is utal arra, hogy ez nem egy kötelezően elkészítendő belső szabályzat, hanem egy felhasználói kézikönyv, amely segítséget nyújt a belső kontrollrendszer kialakításában.¹² Az Irányelvet egyébiránt ajánlatos betartani, mert ha nem tartják be, vagy nem annak megfelelően kerül teljesítésre a jogszabályi kötelezettség, akkor arról az érintett társaság köteles tájékoztatni a tulajdonosi jogkörgyakorlóját, ezzel is egy határozott jelzést adva az adott téma fontosságára.

Mindenképpen szükségesnek éreztem röviden szót ejteni a puha (soft) jog szerepéről a munkajogban, mert „jogkövető és tisztességes foglalkoztatás ideája olyan átfogó és parancsoló társadalompolitikai cél, amelynek követése minden lehetséges eszközzel indokolt”.¹³ A jogi kötőerővel nem bíró dokumentumokra, normákra szokás használni a puha jog megjelölést, amelyek nem kikényszeríthetők jogilag. Az angol-amerikai joggyakorlatban a compliance kifejezés a szabálykövetés szinonimájává vált, de a „szabályok” alatt nemcsak az állam általi (hard law), hanem az önszabályozás eszközeit is értjük (soft law).¹⁴

A munkajogban (is) a hagyományos szabályozási eszközökön túl szükség van olyan új utak feltárására, amelyek elősegíthetik, hogy a munkavállalói jogok és a tisztességes foglalkoztatás követelményei érvényesülni tudjanak. Ezek a szabályozók fontos kiegészítői, de semmiképpen sem kiváltói, helyettesíthetői a hagyományos munkajogi szabályozásnak, ugyanis a munkaerőpiaci folyamatok jogi kereteinek a rögzítését garanciális okokból – vagyis az egyenlőtlen erőviszonyalapján a gyengébb pozícióban lévő munkavállaló védelme érdekében – szükséges.

Ilyen soft law eszközök a munkajogban például a vállalatok által elfogadott magatartási kódexek, nemzetközi belső ellenőrzési standardok, a nemzetközi jogi irányelvek vagy az iparági szabványok és az ezek ellenőrzésére szolgáló auditok.

¹² Az Irányelv idézett szövege, 5. oldal: „Az Irányelvnek nem célja, hogy helyettesítse vagy kiváltsa a társaságoknál a belső kontrollrendszerre vonatkozó saját, belső szabályozást”

¹³ dr. Kun Attila Tudományos munkásságot összefoglaló habilitációs tézisek, 2014, <http://www.juris.u-szeged.hu/download.php?docID=42087>

¹⁴ dr. Jacsó Judit előadása, COMPLIANCE ALAPISMERETEK & BÜNTETŐJOGI COMPLIANCE I. 2021. 10. 16

IV. Jó gyakorlatok a munkajogi compliance-hez

A következőkben bemutatok néhány olyan értéket, melyek meghatározhatják egy gazdasági társaság vállalati kultúráját és amelyeknek munkajogi megfelelése hozzájárul a compliance (compliance) működéshez.

Integritás és etika. Ez alatt a tisztességes magatartás értendő az üzleti versenyben, valamint az üzleti titkok és védelem alatt álló adatok és bizalmas információk diszkrét kezelése, erkölcsös és etikus magatartás a foglalkoztatás során mindkét fél (munkáltató és munkavállaló) részéről.

Elkötelezettség a szakértelem mellett, társadalmi felelősségvállalás és a humánpolitika. Fontos, hogy a gazdasági társaság elkötelezze magát az ember alapvető jogainak és igényeinek, az emberi méltóság, valamint az alapvető munkavállalói jogok korlátlan tiszteletben tartása és védelme mellett, betartva a vonatkozó javadalmazási és összeférhetetlenségi szabályokat.

A jogszabályok betartása. A gazdasági társaság a hazai és a nemzetközi jogszabályoknak, valamint egyéb külső és belső előírás betartása mellett kötelezi el magát. A gazdasági társaságnál a vezetők felelősek azért, hogy a hozzájuk tartozó területen ne történjen törvénysértés, ami megfelelő felügyelettel és szervezeti eszközökkel megelőzhető lett. Fontos a belső szabályzatok kialakítása, a felelősségi körök kijelölése, a kapcsolódó feladatkörök pontos meghatározása és a munkavállalókkal való megismertetése.

Azzal, hogy a közszférába és a köztulajdonú társaságok szabályozásába bekerültek a compliance szabályok és a compliance officeri pozíció is intézményesítve lett, egyértelmű a cél: az új értékeket, szervezeti és kulturális normákat a gyakorlatban is át kell ültetni. Az alábbiakban ennek a szemléletnek a humán erőforrasi, munkajogi vonatkozásait mutatom be, ahogyan a bevezetőben említettem, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok esetében.

A belső kontrollrendszer része a kontrollkörnyezet, amely megadja az egész szervezet működésének a kereteit, lefekteti a szervezeti kultúra alapkövét, azaz tulajdonképpen a teljes belső szabályozási környezet. A jól kialakított és működtetett belső kontrollrendszerrel minimálisra csökkenthető a hibák, és a szabálytalanságok elkövetésének lehetősége. A társaság megfelelő működtetése érdekében komplex

szabályzatrendszer kialakítása szükséges, az ennek keretében létrehozott szabályzatok megalapozzák a gazdaságos, hatékony és eredményes munkavégzést, támogatják az egymáshoz kapcsolódó folyamatok végrehajtását, elősegítik a munkavégzéshez szükséges információk áramlását, valamint logikusan építik fel a beszámolási útvonalat. A Gtbr. szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője az Irányelv 2. sz. melléklet szerinti nyilatkozatban köteles értékelni a köztulajdonban álló gazdasági társaság belső kontrollrendszerét, ezen belül a kontrollkörnyezetet. A köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője a jogszabályoknak való szervezeti megfeleléssel kapcsolatos intézkedések meghozatalakor figyelembe veszi az alábbi megfelelési alapelveket:

- a) a jogszabályoknak való megfelelés és az etikus működés összekapcsolása a köztulajdonban álló gazdasági társaság működési céljaival, ...
- c) a megfelelési intézkedéseknek a köztulajdonban álló gazdasági társaság összes tevékenységi körében és vezetési szintjén való érvényesítése, ...
- e) a köztulajdonban álló gazdasági társaság működése során észlelt jogszabálysértések megszüntetésének szervezeti szintű biztosítása.

Mik azok a munkajogi kérdések, amiket vizsgálni kell a nyilatkozat megtétele során?

- A jogszabályi kötelezettségeknek megfelelő munkakörleírások kialakításra kerültek, írásban rögzítettek és azokat aláírták?
- A társaságnál a humánerőforrás-kezelés átlátható?
- A társaságnál a szervezeti célok és értékek irányában való elkötelezettség fejlesztése és elősegítése biztosított?
- A társaságnál a szervezeten belüli összeférhetetlenség megelőzése biztosított és ellenőrzött?
- A társaságnál kialakították és működtetik a teljesítménymérési rendszert?
- A társaságnál a felelősségi, hatásköri viszonyok és feladatok egyértelműek, megfelelően elhatároltak?

Ezek azok a pontok, ahol a compliance munkajogi és azzal kombinált HR feladat is. A jog önmagában nem nyújt segítséget pl. a hatáskörök elhatárolásához. Ezeknek a kérdéseknek a megválaszolásához egy holisztikus szemlélet is szükséges¹⁵.

¹⁵ Holisztikus szemléletét alatt értve a munkajogi és gazdasági jogi szabályozás területek és a társadalmi kérdések összekapcsolódását.

IV.1. Etika és integritás

IV.1.1. Etikai Kódex

Általános felfogás szerint az etikai kódex a vállalat egyoldalú, önkéntes deklarációja, amelyben lefekteti az általa legfontosabbnak tartott értékeket és cselekvési normákat a vállalattal kapcsolatban álló külső és belső érintettek (beszállítók, a tulajdonosok és alkalmazottak) vonatkozásában, azaz fontos iránytűként szolgálnak, mert a vállalati alapértékek mentén felvázolja a követendő vagy elkerülendő magatartásnormákat, szabályokat vagy azokon túlmutató viselkedési elemeket.

Miért fontos, hogy egy társaság rendelkezzen Etikai Kódex-szel?

Leginkább azért, mert egy magasabb szintű compliance irányába mutat, segíti az együttműködést a hatóságokkal, egyéb intézményekkel. Ez bizalomerősítő lehet.

Továbbá azért, mert kapaszkodót nyújt a munkatársaknak a követendő vagy elkerülendő cselekvésekre. Minden egészségesen működő szervezetben és egyénben él egyfajta megfelelni vágyás, hiszen ez az elismert teljesítmény egyik záloga. Adott szervezetben egyidejűleg élnek az írott és íratlan szabályok, ösztönző és szankcionáló elemek.

Az etikai kódexek útmutatást adnak olyan köztes vagy nem egyértelmű helyzetek megítélésében is, amelyek a szabályos, de nem etikus kérdéskörbe tartoznak, segítik a megfelelést és a kételyek eloszlatását.

Egyébiránt pedig, ha egy szervezet nincs is meggyőződve az etikai kódex fontosságáról, a Gtbr. 4. § (1) d) pontja alapján akkor is kötelező az etikai elvárások meghatározása, megismertetése és elfogadtatása.

IV.1.2. Visszaélés-bejelentési rendszer (Whistleblowing)

Magyarországon a panaszok, közérdekű bejelentések, illetve a visszaélések bejelentését jelenleg a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény (továbbiakban: Panasztörvény) szabályozza az állami- és közszféra jogalanyaira vonatkozóan, melynek deklarált célja az állami szervek működésébe vetett közbizalom növelése, a panaszok és a közérdekű bejelentések jelentőségének elismerése az állam működésének jobbá tétele érdekében, tekintettel Magyarország korrupció elleni

fellépésével összefüggésben vállalt nemzetközi kötelezettségeire és a nemzetközi szervezetek által megfogalmazott ajánlásokra.¹⁶

A jogalkotás célja az, hogy minél több, e körben elkövetett bűncselekmény nyilvánosságra kerüljön. Amellett, hogy hatékony bűnüldözési mechanizmust kell kidolgozni, van egy másik lehetőség is a probléma felderítésére: olyan eszközök kidolgozására kell törekedni, amelyekkel fokozható a tűzközelben lévő, azaz a szervezeten belül tevékenykedő személyek feljelentési vagy bejelentési hajlandósága. Az utóbbi körbe tartozik egy kiemelt compliance intézkedés, nevezetesen a whistleblowing.¹⁷

A „whistleblowing”, azaz a szervezeten belüli visszaélések bejelentése számottevő múltra tekint vissza az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban. Ezekben az államokban már korábban kidolgozták az arra vonatkozó szabályokat, hogy a munkavállalók miként jelenthetik munkáltatóiknak a munkahelyükön felfedezett anomáliákat.

A whistleblowing alapvető szabályainak lefektetésével a szabályozás nagyobb biztonságot jelent mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részére azzal a megjegyzéssel, hogy a vállalatoknak tisztában kell lenniük azzal, hogy a törvény csak egy keretszabályozást biztosít, amelyet az egyes társaságoknak kell megtölteniük tartalommal, a saját igényeiknek és gyakorlatuknak megfelelően. Így például a törvény „magatartási szabályok”-ra hivatkozik, de azt már a munkáltatókra hagyja, hogy meghatározzák, milyen magatartásformákat várnak el munkavállalóktól. A munkáltatók tehát belső szabályzataikban alakíthatják ki a munkavállalóktól elvárt viselkedésre vonatkozó szabályokat – aminek hátterét értelemszerűen a Munka Törvénykönyvének rendelkezései adják.

¹⁶ Előzménye a közérdek következetes érvényre juttatásának céljából megalkotott, a Tisztességes Eljárásról szóló 2009. évi CLXIII. törvény, mely 2010. április 1-i kihirdetését követően lépett hatályba azzal a céllal, hogy hatékony jogi védelmet biztosítson azon munkavállalóknak, akik információt szolgáltatnak a közérdek megsértéséről. Az eredeti céloknak megfelelően a jogszabályt kiegészítette volna egy további törvény, melynek a „Közbeszerzési és Közérdekvédelmi Hivatal (KKH)” felállításáról kellett volna rendelkeznie. A hivatal, eredeti célja szerint, egy átfogó korrupció ellenes stratégia részeként a tisztességes eljárás megsértésével kapcsolatos ügyek kezelésével foglalkozott volna, de hatályba azóta sem lépett. Megjegyzendő, hogy a Tisztességes Eljárásról szóló törvény rendelkezései alapján a korrupciós eseteket bejelentő személyt az új törvény alapján kiszabott bírság 10%-nak megfelelő díjazás illeti meg, tehát jutalomban részesül, de csak akkor, ha bebizonyosodik a korrupció, és ha az illetékes hatóságok ezt megelőzően nem értesültek más forrásból a bejelentő által közölt tényekről. A bejelentő személy díjazására vonatkozó rendelkezések az angolszász jogrendszerben elterjedt megoldás mintájára készültek.

¹⁷ MOLNÁR ERZSÉBET A közérdekű bejelentés bűnmegelőzési és bűnfelderítési relevanciájának vizsgálata a gazdálkodó szervezeten belül elkövetett bűncselekmények vonatkozásában DOI: 10.38146/BSZ.2016.9.5

A jogszabályoknak, illetőleg a munkáltató által elvárt magatartási szabályoknak a megsértését akár a munkavállaló, akár bármely más olyan személy bejelentheti, akinek ehhez jogos érdeke fűződik. Természetesen nem korlátlanul, ugyanis annak megelőzésére, hogy a munkáltatót elárasszák panaszokkal, a név nélkül tett bejelentéseket a munkáltató nem köteles megvizsgálni, és azokat azonnal elutasíthatja. A bejelentést követően a munkáltató vizsgálatot folytat le, amely eljárás rendjét szintén meg kell határozni a belső szabályzatokban, ennek sikeressége mégis a munkáltatókon múlik.

A szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendje tartalmát a Gtbr. konkrétan meghatározza. Annak érdekében, hogy hatékony és jogilag is megfelelő rendszerek kerüljenek kialakításra, egyértelmű szabályrendszerre van szükség és mind a magatartási, mind az eljárási szabályoknak elérhetőnek kell lenniük a munkavállalók számára. Lényeges, hogy a szabályok világosan, minden munkavállaló számára érthető módon kerüljenek meghatározásra. Fontos továbbá, hogy a munkavállalók tisztában legyenek a rendszer céljával, illetőleg annak működésével.

A panaszok kézhezvételével elkerülhetetlenné válik, hogy a munkáltató személyes adatokat kezeljen. Számos korlátozás és megkötés vonatkozik a bejelentő védelme érdekében: a bejelentő nevét, valamint egyéb személyes adatait titkosan kell kezelni, és azokhoz kizárólag a társaság belső ellenőre vagy a törvényes működésért felelős más munkatársak férhetnek hozzá. Ha egy társaság nem rendelkezik a panaszok kezeléséhez szükséges belső forrásokkal, akkor ügyvédet is megbízhat azoknak a kezelésével.

A köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál a „Megfelelést támogató szervezeti egység” (compliance) feladata a társaság működésével összefüggő integritást sértő, korrupciós és visszaélés gyanús eseményekre vagy kockázatokra vonatkozó bejelentések fogadásával és kivizsgálásával kapcsolatos feladatok ellátása.

A munkavállalók tájékoztatása és a velük való egyeztetés céljából, ha egy társaságnál üzemi tanács és / vagy szakszervezet működik, akkor a whistleblowing rendszer kiépítését megelőzően az érdekképviseléttel való egyeztetés is szükséges. Az is növelni tudja a rendszer hatékonyságát, ha a munkavállalókat biztosítják arról, hogy a visszaélések bejelentése semmiféle hátrányt nem eredményezhet számukra, hiszen a visszaélések bejelentése minden társaság esetében kényes kérdés. Sokan a büntetéstől való félelmüktől vezérelve inkább nem jelentik a visszaéléseket, míg mások éppen ellenkezőleg, a bosszú eszközeként tekintenek erre az intézményre.

Egy tanulmány szerint szocio-kulturális tényezők, különösen a bejelentőkkel szembeni mélyen gyökerező negatív társadalmi megítélés, szintén hozzájárulnak a bejelentések alacsony számához; a rossz hírnévtől való félelmet említették egyik legfontosabb okként arra, hogy a dolgozók miért nem jelentik be a visszaéléseket.¹⁸

Különösen érdekes a „bejelent – nem bejelent” kérdés munkajogi megítélés szempontjából is. A whistleblowing relációjában ugyanis a munkáltató, illetve gazdálkodó szervezet, amelynél a munkavállaló, illetve a tag dolgozik, akitől, illetve ahonnan a fizetését kapja és a munkavállaló, aki a munkáltatóhoz való lojalitás elvétől elfordulva tipikusan a munkáltatónak, a szervezetnek kárt, sérelmet okozó információt hoz nyilvánosságra.

Jogosan merül fel a kérdés, vajon ilyen esetben számíthat-e arra a munkavállaló, hogy a munkáltató a számára immáron nemkívánatos személytől meg kíván válni, további foglalkoztatásától elzárkózik, vele szemben releváns szankciókat kíván alkalmazni?!

Egy másik érdekes munkajogi perspektíva, melyben az Emberi Jogok Európai Bírósága is eljár: a munkaszerződésben foglalt titoktartási kötelezettség és a véleménynyilvánítás szabadságával összefüggő érdekmérlegelés.

Az Emberi Jogok Európai Bírósága 2014. október 21. napján kelt ítéletében részletesen foglalkozott a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogának gyakorlásával, s ennek határaival, különös tekintettel a munkaszerződésben foglalt titoktartási kötelezettség vonatkozásában. Ez a Matúz kontra Magyarország ügy.

A Matúz ügy alapját képező hazai jogeset kapcsán mindhárom bírói fórum (első- és másodfokú Munkaügyi Bíróság, Legfelsőbb Bíróság) a munkaszerződésbe foglalt titoktartási kötelezettséget helyezte előtérbe a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogával szemben.

Az Emberi Jogok Európai Bírósága azonban tágitotta a munkavállalót (is) megillető alapvető jog alkalmazási határait. Mivel a Matúz ügyben a bíróságok még a régi Mt. rendelkezései alapján jártak el, kérdésként merül fel, hogy a Matúz ügyben hozott ítélet az új Mt. 8. § (3) bekezdésével együttesen értelmezve miként jelöli ki a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető jog korlátait a munkaviszonyokban.

A strasbourgi bíróság szerint a véleménynyilvánítás szabadsága fontosabb lehet, mint egy munkaszerződésbe foglalt titoktartási kötelezettség. A bíróság szerint Matúz Gábor, a Magyar Televízió egykori szerkesztője jogszerűen hozhatott nyilvánosságra belső

¹⁸ Transparency International (2013): Visszaélések bejelentése Európában: a visszaélést bejelentő személyek védelme az EU-ban.

leveleket, amikkel azt akarta bizonyítani, hogy a tévénél cenzúrázták a műsorát. Az Emberi Jogok Európai Bírósága szerint a közérdek itt nagyobb súllyal esett latba, mint a tévének a titoktartáshoz fűződő érdeke. A bíróság ítéletében hosszan mérlegelte, hogy a nyilvánossághoz fűződő közérdek és a titoktartáshoz fűződő magánérdek közül melyik fajsúlyosabb.

A bíróság többek között arra hivatkozik, hogy Matúz újságíró volt, és a sajtószabadság és az újságírói függetlenség megköveteli, hogy cenzúra nélkül beszélhessen bármilyen közéleti eseményről. Matúz ráadásul nem csak szerkesztő, hanem szakszervezeti vezető is volt. Az indoklás megjegyzi, hogy Matúz a bírósági perben nem érintett harmadik személyektől (például egykori főnökétől) származó leveleket is közzétett, de ezek az emberek sosem emeltek kifogást ez ellen, és a tévé sem próbálta meg bizonyítani, hogy a közzétett dokumentumok nem eredetiek.

A bíróság mindezek alapján arra jutott, hogy Matúz munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetése, valamint hogy a magyar bíróságok a munkaügyi perben a munkáltatónak adtak igazat, olyan korlátozást jelentettek a szólásszabadságra nézve, amelyek nem indokoltak egy demokratikus társadalomban.

A Panasztörvény szabályozásának is az a célja olyan garanciális szabályokat fektessen le, védelmi rendszert építsen ki, amely megvédi a whistleblowert az őt esetleg fenyegető negatív következményektől. A gazdálkodó szervezeten belül elkövetett, igen magas latenciájú (bűn)cselekmények felderítéséhez fűződő közérdek olyan jelentős, hogy indokolt és szükséges védelemben részesíteni, illetve információszolgáltatásra ösztönözni tipikusan azokat a potenciális információforrásokat, akik a legbizonyosabban képesek feltárni a szervezeten belüli azon visszaéléseket, amelyek másképpen aligha jutnának a hatóság tudomására.

A munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszer kiépítésének tendenciája, valamint a kiépített rendszerek hatékonyságának vizsgálata széles körű empirikus kutatásokat igényel, amely igény a zárt, hierarchikus szervezetek önvédelmi mechanizmusainak okán igen nehezen valósítható meg. A törvényi szabályozás nyújtotta védelem ellenére a potenciális whistleblower általában fél az őt fenyegető retorziótól, igen jelentős érdekek kell ahhoz fennállnia, hogy valaki valóban jelentést tegyen.¹⁹

¹⁹ MOLNÁR ERZSÉBET A közérdekű bejelentés bűnmegelőzési és bünfelderítési relevanciájának vizsgálata a gazdálkodó szervezeten belül elkövetett bűncselekmények vonatkozásában Belügyi szemle 2016/9, <https://ojs.mtak.hu/index.php/belugyiszemle/issue/view/520/273>

A tendencia az, hogy a közérdek és a közélet tisztasága miatt a visszaélés bejelentő rendszerek általános jelleggel bevezetésre kerüljenek a mindennapjainkba, hatékony eszközökkel a bejelentők védelme érdekében.²⁰

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1937 irányelve²¹ az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről, amely a visszaélés bejelentő rendszerről, illetve a bejelentő személyek védelméről szól. Az irányelv megalkotása mögött azok a tapasztalatok húzódnak, hogy egy jól működő visszaélés bejelentési rendszer esetén gyorsabban derül ki pl. a munkahelyi zaklatás, a cégen belüli lopás, nyilvántartások, dokumentációk kétes kezelése.

Az állami és önkormányzati szervek most is kötelesek a közérdekű bejelentések elintézésére. Viszont, az irányelv alapján kötelező lesz a visszaélés bejelentési rendszer a magánszektorban is, ahol jelenleg az ilyen rendszerek kiépítése csak lehetőség. Kötelező lesz azon szervezeteknél, akik ötvennél több munkavállalót foglalkoztatnak, de az irányelv azt is mondja, hogy a nemzeti jogszabály akár 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató cégnek is előírhatja a rendszer kötelező felállítását, ha a tevékenységét tekintve fokozottabb a kockázat.

Az irányelv a jelenlegi magyar szabályokhoz képest sokkal szigorúbb minimumszabályokat rögzít a bejelentések fogadása, kezelése és elintézése kapcsán.

IV.2. Humánpolitikai kérdések

IV.2.1. Javadalmazási politika

A gazdasági társaságok hatékonyabb működésének elengedhetetlen feltétele a munkavállalók ösztönzése. Az ösztönzés, javadalmazás formáit (prémium, céljuttatás, gépjármű, mobiltelefon használatának biztosítása stb.) szükséges egységes szabályzatba foglalni. Ezen szabályok egységes szabályzatba történő foglalása a tulajdonosi joggyakorló vagy ennek hiányában a gazdasági társaság első számú vezetőjének feladata. A társaságok javadalmazási politikájának részét képezik a hatályos

²⁰ Kérdéses, hogy a jogi garanciák megteremtése elegendő motiváció-e a bejelentés megtételére. E kérdésre a válasz nyilvánvalóan inkább nemleges, bár az is igaz, hogy a fentebb említett 2009-es jutalmazási rendszer tervezet feltehetően ösztönző hatással bírna, de kétségtelenül visszaélések táptalaja lehet.

²¹ Az irányelvet a tagállamoknak – így Magyarországnak is – 2021. december 17-ig kell átültetniük a magyar jogszabályokba.

adó jogszabályoknak megfelelő béren kívüli juttatások, béren kívülinek nem minősülő egyes meghatározott juttatások, amelyek részét képezik az éves jövedelemnek.

A Gt bkr. alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője teljesítménymérési rendszert alakít ki és működtet a gazdasági társaság tevékenységére vonatkozóan. A teljesítményértékelés dokumentumait össze kell gyűjteni, és nyilván kell tartani, mivel azok egyrészt az adott évi javadalmazásnál is befolyásoló tényezők, másrészt azokból világossá válik az érintett munkavállaló munkavégzési színvonalának tendenciája, fejlődése, vagy esetleg visszaesése.

A célrendszer átgondolt, egymásra épülő, személyekig ható meghatározása azért is fontos, mert a gazdasági társaság munkavállalóinak tevékenységét, annak eredményeit, az alapvető célhoz való hozzájárulását ajánlott rendszeresen értékelni, minősíteni.

IV.2.2. Összeférhetetlenség

Az Mt. 204. § (1) bekezdésében előírtak szerint a köztulajdonban álló munkáltatónál a munkavállalók foglalkoztatása során alkalmazni kell a vonatkozó, hatályos jogszabályok összeférhetetlenségre vonatkozó előírásait is.

A közvagyonnal történő gazdálkodás és az ehhez kapcsolódó, munkavégzésre irányuló jogviszonyok átláthatósága miatt fontos az összeférhetetlenség vizsgálata, továbbá a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme merül fel akkor, amikor valamilyen munkavállalói magatartás, tevékenység összeférhetetlennek bizonyul. Ilyen magatartásnak minősül, különösen, de nem kizárólagosan ha a munkavállaló a munkaviszonya mellett valamilyen további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít; ha a munkavállaló a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységű céget alapít, vagy szerez abban tulajdont, esetleg lesz annak vezető tisztségviselője (konkurens tevékenység); illetve hozzátartozók együttl foglalkoztatása (személyi összeférhetetlenség) során.

Az összeférhetetlenség vizsgálata kiemelt fontosságú a vezető munkaköröket betöltő és a beszerzési eljárásokban részt vevő munkavállalók esetében. Az összeférhetetlenség megállapíthatóságának érdekében a munkavállalóknak a munkaviszonyuk létrejöttkor nyilatkozniuk kell, de természetesen a munkaviszony fennállása alatt együttműködési és tájékoztatási kötelezettségük van, ezért változás esetén (ideértve különösen: létesíteni szándékozott további munkaviszony, vállalkozási jogviszony, részesedés szerzése/tisztség betöltése a munkáltatóéval azonos gazdasági tevékenységet végző társaságban) ismét ki kell tölteni az összeférhetetlenségi nyilatkozatot.

Az összeférhetetlenségi nyilatkozat megtételének elmaradása, vagy az összeférhetetlenség okának meg nem szüntetése a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettség súlyos megsértésének számít, amely munkajogi következményekkel járhat.

Tapasztalatom alapján általánosan elfogadott szabálynak mondható a köztulajdonban lévő gazdasági társaságoknál, hogy közeli hozzátartozók alá-fölérendeltségi munkajogviszonyban nem foglalkoztathatók.

A munkáltató abban az esetben tilthatja meg a munkavégzésre irányuló jogviszony illetve további munkaviszony létesítését, amennyiben az ténylegesen sérti jogos gazdasági érdekét. Mt. 8. § (1) bek alapján a veszélyeztetés is elegendő. Ezt akkor tudja érvényesíteni a munkáltató, ha előtte előírja, hogy a munkavállaló minden további munkavégzésre irányuló jogviszonyát köteles bejelenteni, előre.

IV.2.3. Ajándékok elfogadása

Szóró ajándékok, ügyféltől kapott figyelemsségi ajándékok, valamint a munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadása kivételével a munkavállalók nem kérhetnek és nem fogadhatnak el olyan ajándékot, előnyt, meghívást, szolgáltatást vagy bármely más, számukra, családtagjaik, rokonaik, barátaik, vagy az általuk támogatott szervezetek számára ígért előnyt, amely munkájukkal vagy munkahelyükkel bármely módon is összefüggésbe hozható.

Szóró ajándéknak tekinthetők a valamely rendezvényen való részvételre tekintettel kapott, az ajándékozó szervezet logójával, vagy az ajándékozó államára, szervezetére más módon utaló ajándékok. A munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szóró ajándékokat, ha azt jellegük nem zárja ki, elsősorban a munkahelyen, a munkavégzés során célszerű hasznosítani. Szokásos vendéglátásnak tekinthetők elsősorban a szakmai rendezvény keretében valamennyi résztvevő részére biztosított, a meghívottak beosztási szintjének megfelelő mértékű ellátás. Szokásos vendéglátásnak tekinthető még a külföldi állami szerv munkatársától, vagy bármely külfölditől hivatalos utakon, külföldi munkával kapcsolatban kapott, a társaság hazai vendéglátási gyakorlatához hasonló, nem lekötő mértékű ellátás. Ilyen esetekben rendkívül fontos, hogy a meghívott megtartsa a megfelelő távolságot az ajándékozóval, meghívóval. Kerülni kell a túlzó vagy pazar ajándékokat, étkezéseket és szórakozást, ami a helytelen befolyásolás látszatát keltheti. Minden esetben meg kell fontolni, hogy a felajánlani vagy elfogadni szándékozott ajándék, étkezés, vagy szórakozás tekinthető-e túlzónak vagy nem

helyénvalónak, illetve vonhat-e maga után valamilyen kötelezettséget vagy sugallhat-e ilyet.

Tekintettel arra, hogy az ajándékok és reprezentációk – ésszerű keretek közötti - elfogadását jogszabály nem tiltja, a köztulajdonban álló gazdasági társaság vezetőjének feladata annak szabályozása, hogy a már meglévő és potenciális üzleti partnerek irányából érkező meghívásoknak eleget tehet-e, illetve milyen jellegű és értékű ajándékokat fogadhat el a munkavállaló. Egy-egy meghívás vagy ajándék elfogadása sok esetben elősegítheti a jó üzleti kapcsolat kialakítását, illetve alkalmas arra, hogy az üzleti partnerek egymás iránt kimutassák figyelmességüket, azonban jelentős reputációs kockázatot is hordozhat magában. Ezért mindig érdemes figyelemmel lenni arra, hogy a reprezentáció, vagy ajándék értéke ne legyen túlzó mértékű, megfeleljen az általános üzleti gyakorlatban bevett szokásoknak és ne keltse azt a látszatot, hogy a kedvezményezett döntésének befolyásolására irányul.

IV.3. Szabályozás munkajogi megközelítéssel

Alapvető követelmény, hogy a gazdasági társaság munkavállalói beosztásuktól függetlenül, a munkakörükre közvetve ható jogszabályi előírásokkal, és az azokra épülő belső szabályzatok tartalmával tisztában legyenek, ismerjék a gazdasági társaság célkitűzéseit és szervezeti felépítését, annak érdekében, hogy a munkavállalók lássák és megértsék az adott szervezeti egységen belüli szerepüket, a működési szintjük felfelé és lefelé irányuló vertikális, valamint a szervezeti egységekkel való együttműködés horizontális kapcsolatait. Ugyanilyen fontos, hogy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó főbb adminisztratív és humán erőforrás funkciók és folyamatok (általános munkaügyek, bérszámfejtés, adatkezelés stb.) rendezettek és átláthatók legyenek.

A gazdasági társaság első számú vezetőjének gondoskodnia kell arról, hogy a munkakörhöz kapcsolódó szabályzatokat a munkavállalók már a belépés időpontjában megismerjék. Az esetleges változások átvezetését követően szintén biztosítani kell, hogy a munkavállalók megismerjék és megértsék a változások lényegét, azokkal azonosulni tudjanak, és az abban foglaltakat betartsák.

Milyen szabályozókra kell gondolnunk?

A munkaviszonyra vonatkozó általános magatartási követelményekkel kapcsolatos szabályozás a hard law (munkajogi normák) és a soft law (erkölcsi, társadalmi

együttélésre és munkakultúrára vonatkozó piaci és üzleti normák) összetett rendszeréből állnak.²²

A szakmai tevékenységekre vonatkozó szabályzatokon kívül, a munkaszerződés aláírása előtt a munkavállaló rendelkezésére kell bocsátani a tűz- és munkavédelemmel kapcsolatos szabályzatokat. Amennyiben a gazdasági társaságnál kollektív szerződés van hatályban, annak megismerését biztosítani kell a munkavállaló számára. A szabályzatok átvételéről írásos nyilatkozatot kell kérni, és tartalmuk megértéséről, a megfelelő gyakorlati használatáról meg kell győződni (pl. belső tesztek, kérdőívek segítségével).

A következőkben azokat a munkajogi szabályokat részletezem, amelyeknek való megfelelést a kontrollkörnyezet kialakításánál figyelembe kell venni és érvényre kell juttatni. Ezeket az Mt. a Bevezető rendelkezések között tárgyalja. Munkajogi compliance szempontból kifejezetten előnyösnek gondolom – egyetértve Balogh Mónika idézett művében megfogalmazott véleménynel – ezeknek a rendelkezéseknek akár a szó szerinti idézését is egyes belső szabályzatokban esetleg a munkaszerződésekben, annak viselkedésirányító és normaerősítő szerepe miatt, a figyelemfelhívás, vagy az adott rendelkezés tartalmának a munkavállalókkal való megismertetése (például egy konkrét probléma felmerülési gyakoriságának csökkentése vagy megakadályozása) céljából.

IV.3.1. Az elvárhatóság, mint általános magatartási követelmény

Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye az Mt.-ben két területen kerül előtérbe. Az egyik az Mt. 6. § (1) bekezdése, a másik szabály az Mt. 179. § (1) bekezdésében található, nevezetesen a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható. Az általában elvárható magatartás azt jelenti, hogy az adott helyzettől függetlenül a munkajogviszony alanyainak hogyan kell eljárnia, milyen magatartást kell tanúsítania, hogyan kell jogait gyakorolnia és kötelelességeit teljesítenie.

Az elvárhatóság tekintetében azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató, illetve a munkavállaló tisztában van-e azokkal a követelményekkel, a munkakör jellegét és a

²² Balogh Mónika: Munkaügyi compliance audit, ha újra idézünk egy műből elég: Balogh, oldalszám

munkaszervezeti hierarchiában elfoglalt helyet szabályozó normákkal, amelyeket a munkaviszonyban meg kell tartania.

Compliance szempontból ez azt jelenti, hogy a munkáltató tudatosan és következetesen alakítja ki az egyes munkakörök tekintetében irányadó magatartási szabályokat, a munkához, a munkatársakhoz való hozzáállásra és a munkavégzésre vonatkozó általános szabályokat, ezeket megfelelően kommunikálja, és az ezzel ellentétes magatartást pedig szankcionálja. A köztulajdonban lévő gazdasági társaságokra jellemző, hogy rendelkeznek kollektív szerződéssel, melyek a fegyelmi eljárások keretében hatékony eljárási keretet biztosítanak.

IV.3.2. A jóhiszeműség és a tisztesség elve

Az Mt. 6. § (2) bekezdése általános magatartási normaként nevesíti, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá a munkáltatónak és a munkavállalónak kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogait, jogos érdekét sérti.

Compliance szempontból ez azt jelenti, hogy a jóhiszeműség, tisztesség és együttműködési kötelezettség körében az általános munkavállalói és munkáltatói viselkedésmódokat, valamint egymás jogainak tiszteletben tartásának vizsgálata során kiemelten kell ellenőrizni a munkáltatói szabályzatok és más vonatkozó belső szabályozások tartalmát annak érdekében, hogy ezen elvnek maradéktalanul megfeleljenek-e.

IV.3.3. A kölcsönös együttműködési kötelezettsége

Alapvető magatartási követelmény, az Mt. 6. § (4) bek. szabályozza, és olyan magatartást feltételez, amely által az egyik fél jogai gyakorlását és kötelességei teljesítését a másik fél saját érdekeinek szem előtt tartásával aktívan elősegíti és a munkajogviszony fennállása alatt (létesítésétől a megszüntetésig) és valamennyi jog gyakorlása és kötelesség teljesítése során terheli a feleket.

Együttműködési kötelezettség keretében különösen fontos például adatokban bekövetkező változás bejelentése. Általában azokat az adatokat – csekély kivételtől eltekintve, melyek pontos nyilvántartása fontos a munkavállaló részére mint például a számlaszám, időben bejelenti a munkavállaló. Azonban egy lakcímváltozást nem

mindig tart a munkavállaló fontosnak, noha beállhat a téves értesítési címből kifolyólag kézbesítési vélelem, amely következtében akár jogorvoslati lehetőségtől is eleshet a munkavállaló.

A ma hatályos Mt. esetében már nem akkora jelentőségű, ennek ellenére a felmondás közlésekor még ma is sok munkavállaló hivatkozik keresőképtelenségre. Az együttműködési kötelezettség keretében a munkavállaló köteles a munkáltatót tájékoztatni, ha – akár megbetegedéséből kifolyólag – nem munkára képes állapotban van.

Az együttműködésnek azonban léteznek korlátai is, amit szintén be kell tartani. Ilyen az Mt. 10. § (1) bekezdésének szabályozása, melynek értelmében a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy személyes adat közlése kérhető, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése megszűnése (megszüntetése) vagy a törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. További példa, hogy a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. Vagyis az együttműködési kötelezettség korlátja, hogy a munkavállaló nem köteles olyan adatot a munkáltató rendelkezésére bocsátani, amely a munkajogviszony létesítésével közvetlenül nincs összefüggésben. Még ma is sokszor megkérdezik a munkavállaló családi állapotát, pedig annak sem a jogviszony létesítésével nincs relevanciája, sem a munkavállaló munkavégzésére nincs kihatása.

IV.3.4. A méltányos mérlegelés és az arányosság

Az Mt. 6. § (3) bekezdése arról rendelkezik, hogy a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

A méltányos mérlegelés követelménye a munkáltató valamennyi egyoldalú teljesítésmeghatározó aktusa tekintetében kötelező, akár egyedi utasítás, akár belső szabályozás formájában ölt testet.

Compliance szempontból a méltányos mérlegelés követelményének betartására elsősorban a beosztások készítése, szabadság kiadása például iskolai szünetben, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a rendkívüli munkavégzés, a speciális helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatása (várandós munkavállalók, gyermekét egyedül nevelő munkavállalók, megváltozott munkaképességűek) gyakorlatának vizsgálatánál kell figyelniük.

IV.3.5. A tájékoztatási köteleesség

Az Mt. 6. § (4) bekezdése a munkajogviszony egyik alapköteleességéről, nevezetesen a tájékoztatás köteleességéről rendelkezik, mely kiterjed a munkáltatóra, a munkavállalóra, a munkáltató érdekképviselői szervezetre, az üzemi tanácsra, valamint a szakszervezetre.

A felek tájékoztatási kötelezettsége kiterjed minden olyan tényre, adatra, körülményre vagy ezek változásaira, amely a munkajogviszony létesítésére, valamint e törvényben meghatározott jogok gyakorlására és köteleességek teljesítésére vonatkozik.

Az Mt. 6. § (4) bekezdése a tájékoztatási köteleesség teljesítésénél külön nevesíti a munkajogviszony létesítését, amelynek folyamatában kiemelt jelentősége van a munkaszerződés megkötésére irányuló tárgyalásoknak.

Compliance szempontból ez azt jelenti, hogy toborzási folyamatban (az állásinterjúkon) a munkavállaló tájékoztatási kötelezettségét megfelelően kell kezelni, mert itt élesen elkülönül a munkáltató és a munkavállaló érdeke. A munkáltató nyilvánvalóan a legtöbb információt szeretné megtudni a jelölről (családi állapota, lakóhelye, magánéletének egyes részletei, szokásai, hobbitevékenysége, vagy a magánélet intimebb területei, például a jelölt váradozsága, vagy családi tervei).

A megfelelő munkavállaló kiválasztásához megkerülhetetlen a magánéletről is információt szerezni, ennek érdekében a magánélet tartalmát alkotó tényezőket, és ezzel összefüggésben a magánülethez való jog mibenlétét a tájékoztatási köteleesség szempontjából vizsgálni kell. A jó gyakorlat az, ha a kiválasztási folyamat szabályozva van, és egyértelműen meghatározásra kerül, adott munkakörökhöz milyen információra van szükség. A közvetlenül az adott személy identitásához tartozó információk például várandózsága, szexuális irányultsága, nemi identitása alapvetően nem lényegesek a munkajogviszony létesítése szempontjából, ezekről nem kérhető semmilyen információ, és a munkavállaló sem tartozik tájékoztatási köteleességét teljesíteni. Természetesen kivétel, ha a leendő munkakör és a jelzett állapot közvetlen kapcsolata, például a magzat védelme miatt lényeges az információ.

Compliance szempontból ugyanilyen kihívás a vallási, illetve világnézeti meggyőződés a tájékoztatási köteleesség szempontjából, e körben a munkáltató tájékoztatási kötelezettségnek van jelentősége, azért, hogy amennyiben tevékenysége ütközhet a munkavállaló vallási, illetve világnézeti meggyőződésével, úgy a munkavállaló elutasíthassa a munkaviszony létesítését. Ilyen munkáltatói tevékenység lehetnek a

politikai, koalíciós, vallási, karitatív, nevelési, tudományos, művészeti vagy éppen ismeretterjesztő tevékenységek, melyek mögött egy meghatározott ideológiai, tudományos, művészeti stb. irányultság áll, amely közvetlenül kihat a munkavállalók lelkiismereti, gondolatszabadságára, valamint a véleménynyilvánítás szabadságára.

IV.3.6. Rendeltetésellenes joggyakorlás, joggal való visszaélés

A szabályozás abból az alapfeltevésből indul ki, hogy minden jogi normának, alanyi jognak és jogintézménynek önálló társadalmi rendeltetése, célja van. Amennyiben a munkavállaló e céllal ellentétesen, gyakorolta az őt megillető jogot vagy teljesíti a kötelezettségét, valójában csak látszólag cselekedett jogszerűen: eljárása formálisan jogszerű volt ugyan, annak módja azonban rendeltetésellenes volt. Az Mt. példálózó felsorolást ad a joggal való visszaélés eseteire: a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti.

A joggal való visszaélés tilalmának megsértését munkajogi compliance szempontból a következő viszonylatokban vizsgálhatjuk: például az orvosi vizsgálatok tartalma megfelel-e a munkakörhöz szükséges vizsgálatokkal; a társaság a szakszervezeti tagokkal milyen módon jár el; a próbaidő alatti nyújtott juttatások és ennek lejártát követő időszakában nyújtott juttatások összehasonlítása; határozott idejű munkaszerződések kötésére és feltételeire vonatkozó szabályok.

Mindezek alapján a joggal való visszaélés, illetve a rendeltetésellenes joggyakorlás tényállása nem értelmezhető szűken, hanem minden olyan döntés, elrendelés, joggyakorlás mögött meghúzódhat, amelynek célja a másik fél rendeltetésszerű joggyakorlásának, és köteleességteljesítésének korlátozása vagy megakadályozása, és ebből adódóan az adott jog gyakorlásától eltérő hatása van. A compliance feladata feltárni ezeket a hiányosságokat.

IV.3.7. A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme, mint általános magatartási szabály

Az Mt. 8. § (1) bekezdése általános korlátozást fogalmaz meg, nevezetesen azt, hogy a munkajogviszony fennállása alatt a munkavállaló - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági

érdekét veszélyezteti. Ilyen törvényi felhatalmazás például a Panasz tv, melyet a dolgozatom IV.1.2. pontjában ismertettem. Szintén a munkáltató gazdasági érdekeit sértheti a dolgozatom IV.2.2. pontjában írt összeférhetetlenség, azaz, ha a munkavállaló olyan további munkajogviszonyt létesít, gazdasági társaságot alapít, amelyben tevékenysége ellentétes a munkáltató érdekeivel.

Ezeket a tényállásokat egyedileg, az eset minden körülményére való tekintettel kell compliance szempontból vizsgálni.

A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogban sajátos problémát idézhet elő, korábban ezt már konkrét ügy kapcsán is jeleztem²³. A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának ugyanúgy szab határt az Mt. 8. § (3) bekezdésében foglalt követelmény, melyben egy alapjogot korlátoz olyan mértékben, hogy egy másik alapjog - nevezetesen a munkáltató személyhez fűződő joga - ne sérüljön aránytalanul.

IV.3.8. Adatvédelem

Az adatvédelem a GDPR alkalmazásával összhangban jelentősen megváltozott, a következő fogalmak kerültek meghatározásra.

Személyes adatnak minősül az azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett”) vonatkozó bármely információ. Azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható²⁴.

A munkavállalóhoz mint természetes személyhez köthető adatok e definíció szerint személyes adatnak minősülnek, függetlenül attól, hogy az adott adat a munkavégzésével összefügg-e, vagy a szűk értelemben vett magánszférájához tartozik-e. Az azonosító adatokon túl a munkavállaló nevét tartalmazó munkahelyi levelezési címe, az általa folytatott e-mail kommunikáció tartalma, a teljesítményét leíró bármilyen dokumentum, a munkaszerződésében szereplő adatok, a beléptetőrendszer által rögzített reggeli beérkezés időpontja, az általa kinyomtatott dokumentumok fájlneveit tartalmazó naplófájl, egy személyiségteszt eredménye, egy munkahelyi megbeszélésen készült jelenléti ív, vagy a hozzászólását rögzítő jegyzőkönyv (rá vonatkozó) tartalma, vagy

²³ Matúz kontra Magyarország ügy

²⁴ (GDPR 4. cikk 1. pont)

hogyan mely városba és mely üzleti partnerhez utazott el külföldre, mind személyes adatnak tekintendő.

Különleges adatnak minősülnek és speciális védelmet élveznek a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a genetikai adatok, a természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok.

A GDPR szerint „adatkezelő” „az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza; ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja”²⁵.

A munkaviszony keretében történő adatkezelések során tipikusan a munkáltató az adatkezelő, aki a természetes személy munkavállaló (érintett) személyes adatait kezeli.

Az adatfeldolgozó „az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel”²⁶.

Az adatfeldolgozó alapvetően az adatkezelő utasításai alapján, annak megbízásából kezeli az adatokat, tipikusan valamilyen kiszervezett, azaz harmadik személytől szolgáltatásként igénybe vett tevékenységgel (pl. informatikai szolgáltatások, rendezvényszervezés) összefüggésben. Az adatfeldolgozói jogviszony részleteit a GDPR 28. cikke szabályozza, előírva, hogy az ilyen típusú megállapodást írásba kell foglalni, és részletesen meghatározza e megállapodás kötelező tartalmi elemeit is.

Compliance szempontból az adatkezelés rendkívül összetett módon, a társaság adatvédelmi tisztviselőjével együttesen kezelendő terület.

Szintén itt érdemes szólni az adatfeldolgozó kapcsán a tevékenység kiszervezéséről, illetve annak compliance szempontból történő értékeléséről. Nem ritka, hogy a társaságok a támogató funkciókat részben vagy egészben (pl. bérszámfejtés, toborzás, szabályozás, IT) kiszervezik, így nem kerülnek megfelelő szabályozás alá. A

²⁵ GDPR 4. cikk 7. pont

²⁶ GDPR 4. cikk 8. pont

kiszervezés kapcsán egyrészt különösen ügyelni kell a titok- és adatvédelmi előírások betartására, másrészt az egész tevékenység vonatkozásában a megfelelést (már a kiszervezésre irányuló döntés meghozatalától) biztosítani kell.

IV.3.9. A munkavégzés ellenőrzésére vonatkozó általános szabályok

Az Mt. 11/A. §-a szabályozza a munkavállaló ellenőrzését. A magánélet ellenőrizhetőségének tilalma abból következik, hogy a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető, az emberi méltóság tiszteletben tartása pedig általános - nem csak az ellenőrzés során fennálló - követelmény. Ugyanakkor a munkavállaló munkaidőn túli magatartása is összefüggésben állhat a munkaviszonnyal. Az Mt. 8. § (2) bekezdése ugyanis a munkaidőn kívüli időszakra vonatkozó munkavállalói magatartási kötelességet fogalmaz meg, de ennek a magatartásnak az ellenőrzése kapcsán a magánélet ellenőrizhetőségének tilalmára tekintettel fokozott körültekintéssel kell eljárni - az érdekmérlegelési teszt alapján a konkrét helyzetben dönthető el az, hogy erre milyen eszközök és milyen terjedelmű adatkezelés lehet esetlegesen megfelelő, de a munkáltató mozgásterét bizonyosan jóval szűkebb, mint a munkaidőben, munkahelyen alkalmazott technológiák esetében.

Az Mt.-nek a személyiségi jogok korlátozásáról szóló szabályaihoz fűzött indokolás alapján a compliance különösen az alábbi követelményeknek meglétét vizsgálja:

- a) az ellenőrzésnek kizárólag és közvetlenül a munkáltató szűken értelmezett rendeltetésszerű működésével kell összefüggésben lennie;
- b) az ellenőrzés csak akkor és annyiban vezethető be, amennyiben feltétlenül, azaz objektíve szükséges, a korlátozásnak arányosnak kell lennie; és
- c) az ellenőrzésről tájékoztatni kell a munkavállalót.

A munkáltatónak az eljárás alkalmazását megelőzően ki kell kérni a munkavállalói érdekképviselői szervek véleményét²⁷.

Az Mt. 11/A. § (2) bekezdése főszabállyá teszi azt, hogy a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszköz kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használható, és mindaddig, amíg a munkáltató és a munkavállaló eltérően nem állapodik meg, abból kell kiindulni a számítástechnikai eszköz ellenőrzése során, hogy azt a munkavállaló kizárólag munkavégzés céljára használhatja. Ez azonban

²⁷ Mt. 264. § (1)-(2) bek.

nem jelenti azt, hogy a munkáltató az ilyen eszközökön tárolt magánjellegű adatok tartalmát megismerheti, még akkor sem, ha ezeket jogosulatlanul tárolja a munkavállaló az adott eszközön!

További ellenőrzési lehetősége a számítástechnikai eszközökön kívül például az alkohol vagy drogteszt (aminek ellenőrzése nem járhat a munkavállaló emberi méltóságának sérelmével és az ellenőrzési jog gyakorlása nem lehet rendeltetésellenes) vagy a munkahelyre történő be- és kilépésnél a csomagátvizsgálás (ahol jogsértő az a gyakorlat, miszerint a munkavállalókat akár rendszeresen, akár véletlenszerűen ellenőrzik, mert a csomagátvizsgálást csak bűncselekmény, illetőleg szabálysértés elkövetésének megalapozott gyanúja esetén lehet elrendelni). A munkáltatók a hatékony munkaerőfelhasználása érdekében – főleg a pandémiás időszakban elterjedt Home Office keretében történő munkavégzésre történő részleges vagy teljes áttérés időszakában – szívesen ellenőriznék a munkavállalókat a meglevő technológián és vezetői eszközökön túl is, hogy munkával töltik-e a munkaidőt. Volt már példa arra, hogy a vezetőt nehezen lehetett lebeszélni arról, hogy a leütött karakterek számának beépített technológiával történő nyomon követése aránytalan és túlzó ellenőrzés, amely nem állja ki a szükségesség és arányosság vizsgálati próbáját.

A kamerás megfigyelések is komoly szakmai és szabályozási előkészítést igényelnek ahhoz, hogy azok használata és a felvételek felhasználása jogszerű legyen.

Ezekben az esetekben a szabályozás egyértelműen compliance feladat, ugyanakkor adatvédelmi kérdéseket is érint, így a társaság adatvédelmi tisztviselőjének közreműködése is szükséges.

IV.3.10. Az egyenlő bánásmód a munkajogban

Az egyenlő bánásmód követelményének alkotmányjogi, és ebből következően alapjogi megjelenítése első látásra egyértelmű, azt a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban meg kell tartani. Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos részletszabályokat - az egyenlő bánásmódot sértő tényállásokat (közvetlen, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás), a védett tulajdonságok körét - továbbra is az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8-10. §-a tartalmazza.

Az Ebktv. példálózó felsorolása kiegészíti az Mt. 12. § (1) bekezdését, és előírja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét olyan területeken is meg kell tartani, mint például

a munkához való hozzájutás (nyilvános álláshirdetés, munkára való felvétel, alkalmazási feltételek), a jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések, a létesítés és megszüntetés, a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzés, a munkafeltételek megállapítása és biztosítása, a jogviszony alapján járó juttatások, a munkabér megállapítása és biztosítása, a munkavállalók szervezeteiben való tagság vagy részvétellel, az előmeneteli rendszer, a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése, valamint a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybevétele. Az emberi méltóság megsértése, a szexuális zaklatás, a munkahelyi mobbing²⁸ elleni hatékony fellépés szabályozása a compliance, megoldása a humán erőforrás feladata, a munkáltatói rosszálló hozzáállást egyértelmű ki kell fejezni akár az etikai kódex, akár más belső szabályzat formájában.

A megkülönböztetés lehet jogszerű, alapja lehet az, hogy a munkajogviszonyban álló munkavállalók alkalmazására, foglalkoztatására eltérő munkaerőpiaci körülmények között kerül sor, például a toborzás és kiválasztás során a társaság által kidolgozott kompetenciaigényeket veszik alapul az egyes felvételi eljárások esetén, és ez az eljárás a munkajogi szabályoknak megfelel (egyenlő bánásmód elve).

Az egyenlő bánásmód követelménye alkalmazásában munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás, azaz az Mt. a lehető legtágabb körben értelmezi a díjazás fogalmát.

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül lehet értelmezni, a munkaviszony alapján járó juttatások megállapítása és biztosítása során a nem, faji hovatartozáson, bőrszínen, nemzetiségen, nemzetiséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az egyenlő bánásmód mellett érdemes szót ejteni az előnyben részesítés politikájáról. A vonzó munkáltatói márka megteremtése és fenntartása érdekében nagyon sok társaság szívesen vállal társadalmi felelősséget a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása mellett. A társadalmi megítélése is magasabb azoknak a cégeknek, akik

²⁸ Dr. Heinz Leymann német munkapszichológus nevéhez fűződik a mobbing meghatározása és problémaként való elkülönítése, jelentése: gyakran ismétlődő pszichológiai terror, legalább egyszer egy héten és legalább fél éven keresztül tartó cselekedetek sorozata egy egyén vagy egy közösség részéről, amelyek egy vagy több egyén ellen irányulva azoknál mentális vagy fizikális kórtani jelenségekhez vezetnek. Forrás: wikipédia

– akár anyagi ráfordítás ellenében is – szívesen integrálják a szakmai közösségükbe a hátránnyal élőket.

IV.4. Munkajogi megfelelés a Munka Törvénykönyv javaslatában

Végezetül nem tudok szó nélkül elmenni az Mt. eredeti, első javaslatából (2011. július) végül be nem került jogintézmény, a „Független munkaügyi vizsgálat” mellett.

Kun Attila álláspontja szerint fontos lenne a munkajogi megfelelés és a felelős foglalkoztatás társadalmi-gazdasági jelentőségének fokozottabb tudatosítása mind jogalkotási, mind társadalmi síkon. E szempontok fontossága mind értékelvű/alapjogi megközelítésben levezethető (lásd a „tisztességes foglalkoztatás” ILO-ideája), mind gazdasági érveléssel alátámasztható (miszerint a munkajogi védelem nem a gazdaság „ellensége”, hanem éppen a jól működő piacok szerves pillére lehet).²⁹

Ezen gondolatokat elsősorban kritikai észrevételként tette azzal kapcsolatosan, hogy a munkajog kikényszerítésének ügyét magánjogi, piaci alapokon előmozdítani kívánó munkajogi „audit” (független munkaügyi vizsgálat), illetve az ehhez kapcsolni szándékolt munkavállalói kifogás rendszer nem került bele az Mt-be. Hivatkozik arra, hogy az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához c. dokumentum 2006-ban még ekként fogalmazott: „Hangsúlyozandó, az önkéntes jogkövető magatartás feltételeinek megteremtéséhez az új Mt. egyedüli törvényként nem elégséges eszköz.” Továbbá: „jelezni szükséges, csak az érintett jogterületek együttes, konzisztens felülvizsgálata vezethet a kívánatos esetben a munkavégzés munkajogi keretek között tarthatóságához.”

Az eredeti törvényjavaslat szerint a munkáltató munkaügyi tanácsadót (akár gazdálkodó szervezetet is) megbízási szerződéssel bízhat meg a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának az ellenőrzésére.

A munkaügyi vizsgálat (audit) különösen a következő iratok munkajogi jogszerűségének vizsgálatára terjed ki:

- a) a munkáltató belső szabályzatai, különösen a kollektív szerződés, szervezeti és munkaügyi szabályzat, munkarend,
- b) munkaszerződés és azok módosítása,
- c) a munka- és pihenőidő nyilvántartása,

²⁹ dr. Kun Attila: Az új munka törvénykönyve 412. oldal

- d) a munkavállalók részére adott kötelező tájékoztatások,
- e) a munkavállalói képviselői részére adott kötelező tájékoztatások,
- f) a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos iratok.

A munkaügyi vizsgálat kiterjed az alábbiak ellenőrzésére:

- a) a munkavégzésre irányuló jogviszony értékelése abból a szempontból, hogy az a jogviszony tartalmának megfelelő szerződéses formában jött létre, illetve kerül teljesítésre,
- b) a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok megtartása,
- c) a munkáltatónál érvényesülő bérrendszer, abból a szempontból, hogy az megfelel az egyenlő bánásmód követelményének,
- d) a teljesítmény-követelmény meghatározásának szabályszerűsége,
- e) a munkáltató kártérítési felelősségére alapított igények elbírálásának szabályszerűsége.

A munkaügyi vizsgálat kiterjed a munkavállalónak a foglalkoztatása jogszerűségét kifogásoló nyilatkozata (a továbbiakban: munkavállalói kifogás) megalapozottságának a vizsgálatára is.

A tanácsadó, ha szabálytalanságot észlel, írásban jelzi – a javasolt intézkedés egyidejű közlésével – az adott kérdésben intézkedésre jogosult vezetőnek. A vezető három munkanapon belül megvizsgálja a tanácsadó jelzését, egyetértése esetén a javasolt intézkedést haladéktalanul megteszi. Amennyiben az intézkedésre jogosult vezető nem, vagy csak részben ért egyet a tanácsadó jelzésével, illetve a javasolt intézkedéssel, álláspontját írásban, a közlést követő öt munkanapon belül közli a tanácsadóval. Ha a tanácsadó és az intézkedésre jogosult vezető közötti – szóbeli vagy írásbeli – egyeztetés az ezt követő öt munkanapon belül nem vezet eredményre, a tanácsadó az érintett vezető felettesének ad írásos tájékoztatást a kialakult vitás helyzetről.

A munkáltató a hatósági munkaügyi ellenőrzés keretében nem bírsághozható és vele szemben más joghátrány sem alkalmazható olyan jogszabályszegés miatt, amely tekintetében a tanácsadó jelzésének eleget tett (azaz a megfelelési javaslatnak eleget téve alakította ki gyakorlatát).

Ez a javaslat egyébként nem ismeretlen a magyar jogalkalmazásban, hiszen a Gazdasági Versenyhivatal Közleménye szerint megfelelési (compliance) programok hasznosak,

mert elősegítik a jogkövető magatartás folytatását és a jogsértések elkövetésének megelőzését, illetve azok feltárását.³⁰

Összefoglalva tehát a javaslata szerint a munkáltatók megbízási szerződést köthetnének magánszemélyekkel és gazdasági társaságokkal a munkaügyi feltételek vizsgálatára. Az úgynevezett független munkaügyi tanácsadó az adott munkahelyen megvizsgálhatná a belső szabályzatokat, a munkaszerződéseket, a munkarendet, a bérrendszert, illetve az egyenlő bánásmód szabályainak megtartását. A munkavállalók kifogást emelhetnének az ellenőrnél a munkáltatóval szemben. Ha a vizsgálat után a munkáltató teljesítené a független ellenőr javaslatait, az állami munkaügyi hatóság nem bírságozhatná meg a társaságot.

A javaslat heves vitát váltott ki, és végül nem került be a Munka Törvénykönyvébe.

A Budapesti Ügyvédi Kamara elnöke szerint a jogszabálytervezet aggályos volt, mert képlékennyé tette a jogi képviselőt és a tanácsadás intézményrendszerét azzal, hogy egyéni vállalkozók és gazdasági társaságok számára is lehetőséget adott az ügyvédi munkára. Réti László a Magyar Nemzetnek kijelentette: jogi tanácsadást üzletszerűen - törvényi kivételektől eltekintve - kizárólag ügyvédek végezhetnek.

Réti László úgy látta, a tervezetnek van olyan olvasata, hogy az új feladatkört főként olyan munkajogászok kívánják ellátni, akik jelenleg is elismert szakemberek, de nem tagjai a kamarának, hanem oktatásszervező cégek mögé bújva adnak jogi tanácsokat, szerkesztenek okiratokat. A tervezet megteremthette volna a lehetőséget arra, hogy munkajogi szolgáltatásaikat önállóan lássák el, megspórolva mindazon anyagi és felelősségi ráfordításokat, amelyek az ügyvédek terhelik. Réti szerint ez monopolista törekvéseket takar, s "kannibalizálja" a versenyszférában szabályosan küzdő ügyvédséget - olvasható a lapban.³¹

³⁰ https://gvh.hu/gvhelp/megfelelesi_program.html

A GVH az alábbiak szerint díjazza a megfelelési programokat:

Ha van a vállalkozásnak megfelelési programja

- Fogyasztóvédelmi ügyben a bírság akár korlátlanul is enyhíthető (a feltételeket lásd részletesen)
- Antitröszt ügyben a kiszabandó bírság csökkenthető, max. 10%-al (a feltételeket lásd részletesen)

Ha a vállalkozásnak nincs megfelelési programja, de megalkotását vállalja

- Fogyasztóvédelmi ügyben a kiszabandó bírság csökkenthető, max 20%-al (a feltételeket lásd részletesen)
- Antitröszt ügyben a kiszabandó bírság max. 5%-al csökkenthető (a feltételeket lásd részletesen)

³¹ <https://magyarnemzet.hu/archivum/archivum-magyarnemzet/a-torvenykonv-ujobb-vitatott-elkepezele-4442150/>

Ennek ellenére az ötlet időről időre újra felmerül a szakmai közbeszédben és jelen dolgozat írásakor felmerült az a kérdés bennem, hogy vajon ha a megfelelési tanácsadó compliance tevékenysége során a korábbi Mt. javaslat szerinti munkaügyi tanácsadói feladatokat is ellátja, úgy hatósági ellenőrzésnél ezt értékelhetik pozitívan a versenyjogi gyakorlathoz hasonlóan?

Összegzés

„A munkajognak napjainkban óriási szüksége van az olyan jellegű nyitott elméleti pezsgésre, szabályozási kísérletezésre, útkeresésre, amely törekszik kitaposni azokat az új utakat, amelyek a klasszikus munkajogi értékek 21. századi gazdasági viszonyok közötti érvényesítését bármiképpen is előmozdíthatják.”³²

Ebben az útkeresésében – véleményem szerint – a munkajogi compliance-nek hatalmas szerepe van.

A megfelelést támogató szervezeti egység (compliance) által ellátandó funkció alapvető célja ugyanis annak elősegítése, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság külső és belső tevékenységét tekintve megfeleljen az irányadó jogszabályokban, az általa alkotott belső szabályzatokban foglaltaknak, valamint az erkölcsi, etikai és társadalmi szabályoknak. A compliance feladata továbbá mindezek betartásának ellenőrzése, az eltérések feltárása, azok jelentése, javaslattétel a feltárt hiányosságok kijavítására, a döntéshozatalhoz szükséges információk megfelelőségének biztosítása, valamint a köztulajdonban álló gazdasági társaság és a tulajdonos(ok) pénzügyi érdekeinek védelme. A compliance egyensúlyt tud teremteni a szociális és a gazdasági célok között.

A munkajogi fejlődés új fókusza az emberi tőkében jelölhető meg (amely alapjogi védelmet igénylő érték), így ezen humán érték megőrzésének garanciáit kell a munkajognak megteremteni, a gazdasági fejlődés előmozdítása érdekében (is). Azaz a munkavállalók kiszolgáltatott pozícióját alapjogi védelem révén kívánja csökkenteni a szociális jog területe. Remélhetőleg ez a kettős igény a munkaerőpiac szempontjából azonos eredményre vezet.³³

Vagyis a gazdasági célok egyidejű felmutatása a munkajogi megfelelés (compliance) kifizetődésének, megtérülésének ígéretét hordozza. Véleményem szerint a munkajogi megfelelés legnagyobb kockázata az önkéntesség miatt, hogy addig, amíg nem kötelező, addig csak érdekeltség és érdekeltté tétel révén valósulhat meg.

³² dr. Kun Attila: Tudományos munkásságot összefoglaló habilitációs tézisek

³³ JAKAB NÓRA–RAB HENRIETT A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében

Irodalomjegyzék

Ambrus István – dr. Farkas Ádám: A compliance alapkérdései, Az etikus vállalati működés elmélete és gyakorlata, Wolters Kluwer Hungary Kft. kiadó, kiadás éve: 2019.

Balogh Mónika: A MUNKAÜGYI COMPLIANCE AUDIT, Wolters Kluwer Hungary Kft. kiadó, kiadás éve: 2015.

Eckart Jensen: Human Resources Governance and Compliance: Essentials of Compliance; Matthias Zeuch (szerkesztő): Handbook of Human Resources Management 1153-1177. oldal, kiadó: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, kiadás éve: 2016.

Jacsó Judit előadása, COMPLIANCE ALAPISMERETEK & BÜNTETŐJOGI COMPLIANCE I. előadás jegyzeteke, 2021. 10. 16., Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Compliance szakjogász képzés 2020/2021. tanév

JAKAB NÓRA–RAB HENRIETT A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében (reflexív munkajogi szabályozás – humán tőke – flexicurity – képességelmélet –soft law eszközök) Pro Futuro, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának évente kétszer megjelenő, szabadon hozzáférhető (open access) jog- és államtudományi folyóirata 2017/1. száma, letölthető innen: <https://core.ac.uk/download/pdf/161064251.pdf>, letöltés ideje: 2021.március 03.

Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez szerzők: dr. Kártyás Gábor, dr. Petrovics Zoltán, dr. Takács Gábor, Wolters Kluwer Hungary Kft. Jogtár kommentár

Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, A tanulmány az MTE–PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült, letölthető innen: https://jog.tk.hu/uploads/files/13_Kun_Attila.pdf, letöltés ideje: 2021. március 3.

Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján Nr. 2012/41., letölthető innen: <http://plwp.eu/evfolyamok/2012/59-2012-41>, letöltés ideje: 2021. március 3.

Kun Attila: A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei, Kiadó: L' HARMATTAN KFT. Szeged, 2014.

Kun Attila: Tudományos munkásságot összefoglaló habilitációs tézisek, SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM Állam- és Jogtudományi Kar, 2014., letölthető innen: <http://www.juris.u-szeged.hu/download.php?docID=42087>, letöltés ideje: 2021.március 03.

MOLNÁR ERZSÉBET A közérdekű bejelentés bűnmegelőzési és bűnfelderítési relevanciájának vizsgálata a gazdálkodó szervezeten belül elkövetett bűncselekmények vonatkozásában Belügyi Szemle DOI: 10.38146/BSZ.2016.9.5

Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez szerzők: dr. Bankó Zoltán, dr. Berke Gyula, dr. Kiss György, dr. Szőke Gergely László, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2019

Szekeres Áron Hr compliance előadás jegyzetek, 2021. november 11., Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Compliance szakjogász képzés 2020/2021. tanév

Transparency International (2013): Visszaélések bejelentése Európában: a visszaélést bejelentő személyek védelme az EU-ban, Transparency International Magyarország Jelentése, A jelentés írta Burai Petra, Állami Számvevőszék. A jelentés egy része a Blowing the Whistle Harder: Enhancing Whistleblower Protection in the European Union c. tanulmány magyarországi vonatkozásaira alapszik, írta Földes Ádám. A magyar fordítást készítette: Szabó Attila

Jogszabályjegyzék

2003. évi CXXV. törvény az esélyegyenlőség előmozdításáról

2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről

339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről

50/2013. (II. 25.) Korm. rendelet az államigazgatási szervek integritásirányítási rendszeréről és az érdekérvényesítők fogadásának rendjéről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)

Tartalomjegyzék

Bevezetés	2
I. Alapok.....	4
I.1. Compliance fogalma.....	4
I.2. Munkajogi compliance	4
I.3. Compliance officer (megfelelési tanácsadó).....	5
I.4. Köztulajdonban álló gazdasági társaság	6
II. Compliance a köztulajdonban álló gazdasági társaságok vonatkozásában.....	8
III. Irányadó jogszabályok (Hard law)	9
III.1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)	9
III.2. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (Takarékos tv.).....	11
III.3. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet (Gtbr.)	12
III.4. Az Irányelv és a puha jog (soft law)	12
IV. Jó gyakorlatok a munkajogi compliance-hez.....	14
IV.1. Etika és integritás	16
IV.1.1. Etikai Kódex.....	16
IV.1.2. Visszaélés-bejelentési rendszer (Whistleblowing)	16
IV.2. Humánpolitikai kérdések	21
IV.2.1. Javadalmazási politika	21
IV.2.2. Összeférhetetlenség.....	22
IV.2.3. Ajándékok elfogadása	23
IV.3. Szabályozás munkajogi megközelítéssel	24
IV.3.1. Az elvárhatóság, mint általános magatartási követelmény	25
IV.3.2. A jóhiszeműség és a tisztesség elve.....	26
IV.3.3. A kölcsönös együttműködési kötelezettsége.....	26
IV.3.4. A méltányos mérlegelés és az arányosság.....	27
IV.3.5. A tájékoztatási köteleesség	28
IV.3.6. Rendeltetésellenes joggyakorlás, joggal való visszaélés	29
IV.3.7. A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme, mint általános magatartási szabály.....	29

IV.3.8. Adatvédelem.....	30
IV.3.9. A munkavégzés ellenőrzésére vonatkozó általános szabályok	32
IV.3.10. Az egyenlő bánásmód a munkajogban.....	33
IV.4. Munkajogi megfelelés a Munka Törvénykönyv javaslatában	35
Összegzés.....	39
Irodalomjegyzék.....	40
Jogszabályjegyzék.....	42
Tartalomjegyzék.....	43