



**Hewlett Packard  
Enterprise**

MODELL ETIKAI KÓDEX CIVIL SZERVEZETEK SZÁMÁRA

## Etikai Kódex Minta

Készítette: dr. Szabó Dániel, HPE

*A kódex tartalmát elfogadó civil szervezet<sup>1</sup> kinyilvánítja elkötelezettségét a hatályos jogszabályokon és belső, szervezeti szabályzatokon túlmutató, az etikus szervezeti működést is magába foglaló szervezeti kultúra megvalósítása iránt. A kódex célja, hogy a hazánkban munkálkodó civil szervezetek az üzleti szférában működő vállalatok jó gyakorlatait működésük során alkalmazzák. A kódex hozzájárul a civil szektor átláthatóságának növeléséhez, mely a közbizalom záloga.<sup>2</sup>*

### I. Általános szabályok

#### 1. Elkötelezettség a megfelelés mellett

- a) Szervezetünk elkötelezett amellett, hogy tevékenységét a hatályos Jogszabályokkal<sup>3</sup>, valamint saját belső szabályaival összhangban és etikusan fejtsse ki. Szervezetünk megfelelése akkor biztosított, ha tevékenysége mindhárom követelménynek eleget tesz.
- b) A Civil Etikai Kódex célja, hogy átfogó, megfelelési iránymutatással szolgáljon a Kódexet átvevő szervezetek számára.

#### 2. Csatlakozás a Civil Etikai Kódexhez

- a) A Civil Etikai Kódex elfogadása önkéntes lehetőség minden szervezet számára.
- b) Szervezetünk a Civil Etikai Kódex alkalmazásához csatlakozva vállalja, hogy a Kódex szabályainak megfelelően működik.
- c) A szervezet a Civil Etikai Kódexhez történő csatlakozás tényét a honlapján teszi közzé, ahol a Civil Etikai Kódex szövegét, vagy arra mutató linket helyez el.

---

<sup>1</sup> Alapítványok, egyesületek, civil társaságok, szociális szövetkezetek, társadalmi vállalkozások és további non-profit jogi személyiséggel rendelkező szövetségek és egyéb szervezetek, mellyel a kódex mindenkori tartamát magukra kötelező érvényűnek tekintik

<sup>2</sup> Magyarország Alaptörvénye VIII. cikk (2) Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.

<sup>3</sup> Jogszabály: Magyarország jogszabályai, ideértve a magyar jogrendszer részét képező nemzetközi jogi (pl. Európai Unió) szabályokat.

- d) Amíg a szervezet fenntartja csatlakozását a Civil Etikai Kódexhez, az a Kódex legutóbbi verziójára vonatkozik.

### **3. Kire vonatkozik a Civil Etikai Kódex?**

- a) A Civil Etikai Kódex a csatlakozó szervezet belső működését és külső, a szervezeten kívüli kapcsolatait határozza meg. A szervezet
- i. a Kódexet kötelezővé teszi munkavállalói számára munkáltatói utasítás révén;
  - ii. elvárja, hogy a feladatukat megbízási szerződés alapján ellátó vezető tisztségviselői és szerződött partnerei elköteleződjenek a Kódex érvényre juttatása iránt, és
  - iii. ügyel arra, hogy ne létesítsen, illetve tartson fenn kapcsolatot olyan féllel, pl. megbízottal, önkéntessel, adománygyűjtővel, adományozóval, szerződéses partnerrel, illetve szállítóval, akinek a tevékenysége nem felel meg a Kódex alapvető szabályaink és nem tesz erőfeszítést a megfelelő működésért.
- b) A szervezet gondoskodik arról, hogy munkavállalói, illetve vezető tisztségviselői a Civil Etikai Kódex tartalmát megismerjék, ennek érdekében legalább évente, illetve az új belépők számára a Kódexről eligazítást tart.

### **4. A megfelelőségért felelős személy**

- a) A megfelelőségért felelős személy feladata
- i. a szervezet jogi és etikai megfelelőségének biztosítása, és
  - ii. a Civil Etikai Kódex megsértésének kivizsgálása saját kezdeményezésre, illetve bejelentés alapján. Ha a bejelentést a megfelelőségért felelős személlyel szemben tették meg a vizsgálatot a szervezet első számú vezetője, illetve utóbbi érintettsége esetén az alapító, illetve tulajdonos által kijelölt személy folytatja le.

### **5. A Civil Etikai Kódex megsértésének bejelentése és a bejelentők védelme**

- a) Akik kötelesek bejelentést tenni: a Civil Etikai Kódexben foglalt szabályok érvényesülése érdekében a szervezet munkavállalói és vezető tisztségviselői kötelesek bejelenteni a szervezet megfelelőségi felelősének, ha a Kódex megsértését tapasztalják. A bejelentés elmulasztása a Kódex megsértésének minősül.
- b) Akinek lehetőségük van bejelentést tenni: akinek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható jogos érdekük fűződik, pl. a szervezettel ügyfél- vagy szerződéses kapcsolatban állnak.
- c) Bejelentés névtelenül is tehető.
- d) A jóhiszemű bejelentőt nem érheti hátrány a szervezet részéről a bejelentésért. A rosszhiszemű bejelentésekkel szemben a szervezet a vonatkozó jogszabályok szerint lép fel.
- e) A bejelentés vizsgálata mellőzhető, ha
- i. a korábbival azonos tartalmú,
  - ii. ugyanazon bejelentő teszi meg ismételten,
  - iii. a sérelmezett tevékenységről vagy mulasztásról való tudomásszerzéstől hat hónap már eltelt, továbbá

- iv. azt név nélküli vagy azonosíthatatlanul teszik.
- f) A bejelentést a [Vizsgálati Szabályzatnak](#) (II. számú melléklet) megfelelően kell kivizsgálni.
- g) A bejelentés megtétele a bejelentőt nem korlátozza abban, hogy egyúttal hatósági bejelentést tegyen.

## **II. Alapvető szabályok**

### **1. Jogszerű működés**

- c) A szervezet köteles a Jogsabályokkal összhangban működni.
  - d) Tilos a joggal való visszaélés és a Jogsabályok megkerülésére irányuló magatartás.
  - e) Saját érdekeinek védelmében a szervezet a Jogsabályokkal összhangban léphet fel, illetve kereshet jogorvoslatot.
  - f) A szervezet köteles együttműködni a vele szembeni, illetve a szervezetet érintő hatósági vizsgálatokkal, az utóbbiak során jogait, illetve érdekeit a Jogsabályokkal összhangban védi.
  - g) A szervezet lehetőségeihez mérten tájékozódik a reá vonatkozó Jogsabályi környezet fejlődéséről és von be jogi, illetve egyéb szakértői segítséget.
  - h) A Jogsabályoknak való megfelelés keretében a szervezet az alábbi területekre fektet különleges hangsúlyt a vonatkozó belső szabályzatok révén:
    - 2017. évi CL. törvény az adózás rendjéről,
    - 2017. évi LIII. törvény a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról,
    - Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2016/679-es Rendelet (ún. GDPR Rendelet),
    - 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről,
    - 2011. évi CLXXV. Törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról,
    - 2005. évi LXXXVIII. törvény - a közérdekű önkéntes tevékenységről,
2000. évi C. törvény a számvitelről.

### **2. Szabályszerű működés**

- i) A szervezet elkötelezett amellett, hogy tevékenységét belső szabályaival összhangban végezze.
- j) A belső szabályoknak összhangban kell állniuk a Jogsabályokkal.
- k) A belső szabályok tekintetében is tilos a joggal való visszaélés és a megkerülésükre irányuló magatartás.
- l) A Civil Etikai Kódex mellékletei a szervezet belső szabályainak minősülnek.

### **3. Etikus működés**

#### **a) A tiszteletteljes magatartás követelménye**

A szervezet tevékenysége során tiszteletet tanúsít mások iránt és nem tolerálja a sértő, megalázó, illetve másoktól a nekik járó tiszteletet egyéb módon megtagadó magatartást.

**b) A hátrányos megkülönböztetés tilalma**

- i. Senki sem részesíthető valamely, az adott helyzetben irreleváns tulajdonsága (pl. neme, életkora, származása, külseje, nemi identitása, illetve szexuális orientációja, egészségi állapota stb.) miatt kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.
- ii. Ugyancsak tilos az a látszólag egyenlő bánásmódot tanúsító magatartás, amely látszólag megfelel az egyenlő bánásmód követelményének, de valójában egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

**c) A zaklatás tilalma**

Tilos az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely célja vagy hatása valamely személlyel szemben tovakodó, zavaró, megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet, illetve kapcsolat kialakítása.

**d) A magánélet védelme**

- i. A szervezet tiszteletben tartja a magánéletet. A szervezet munkavállalóit csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartásuk körében ellenőrizheti, az ellenőrzés magánéletükre nem terjedhet ki. Az ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.
- ii. Ha szervezet munkavállalói a szervezet által a rendelkezésükre bocsátott eszközeit – pl. számítógépet, mobiltelefont, e-mail postafiókot – magáncélra használják, a szervezet a munkaviszonnyal összefüggő magatartásuk körében végzett ellenőrzést ezekre az eszközökre is jogosult kiterjeszteni.
- iii. A szervezet megtilthatja eszközei magáncélú használatát.

**e) Az összeférhetetlenség tilalma**

- i. A szervezet vezető tisztségviselője ügyvezetési tevékenységét a szervezet érdekeinek megfelelően köteles ellátni, munkavállalói pedig a munkaviszonyuk fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály őket feljogosítja – nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amellyel a szervezet jogos érdekeit veszélyeztetnék.
- ii. Ha a vezető tisztségviselő, illetve munkavállaló a szervezettel szembeni kötelezettségei teljesítése során magánérdekei az utóbbiakkal összeütközésbe kerülnek, köteles
  - az érdekütközést haladéktalanul felfedni, és
  - magát az összeférhetetlenséggel terhelt döntési helyzetből haladéktalanul kivonni, a döntést más, nem összeférhetetlen személyre hagyni. Utóbbi nem lehet az összeférhetetlen személytől függő személy.

**f) Információkezelés**

- i. A szervezettel kapcsolatos információ nem nyilvános, hacsak Jogszabály rendelkezése vagy a szervezet ügyvezetésének döntése alapján az adott információ nem nyilvános.

- ii. A szervezet nem nyilvános információja „belső felhasználásra” vagy „bizalmas” minősítésű:
  - Belső felhasználásra szánt minden olyan nem nyilvános információ, amely egyúttal nem bizalmas.
  - Bizalmas információ az az egyébként belső felhasználásra szánt információ, amelyet a szervezeten belül csak az a személyi kör ismerhet meg és kezelhet, amelyiknek az információval kapcsolatosan feladata van.
  - A szervezet munkavállalója, illetve vezető tisztségviselője a szervezet nem nyilvános információját nem oszthatja meg harmadik személyekkel, kivéve, ha jogai védelmében ügyvédhez, illetve az illetékes hatósághoz fordul és a jogai védeleméhez szükséges belső felhasználású, illetve bizalmas információt az utóbbiakkal osztja meg.
  - A civil szervezetek működésének kedvezményezettjei gyakran sérülékeny társadalmi csoportok tagjai. A szervezetek működésük során titoktartási kötelezettséget érvényesít munkavállalói és az egyéb közreműködők felé azért, hogy a kedvezményezettek személyiségi jogait, a magánszféra sérthetlenségét és az információs önrendelkezés jogát biztosítsa.
- iii. A szervezet nevében, illetve a szervezetre vonatkozó nyilvános közlemény, akár a hagyományos, akár a közösségi médiában, illetve blog bejegyzésként csak a szervezet kommunikációért felelős munkatársának előzetes jóváhagyásával közölhető.
- iv. A szervezet a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

#### **g) Nyilvántartások pontos vezetése**

- i. A szervezet köteles gondoskodni arról, hogy nyilvántartásait pontosan és szabályszerűen vezessék. A számviteli nyilvántartásokon túl ide tartozik bármely egyéb olyan nyilvántartás, amelynek a vezetését Jogszabály vagy a szervezet belső szabálya írja elő.
- ii. Tilos okiratot valótlan keltezéssel (dátumozással) ellátni. Ha korábbi esemény utólagos dokumentálása válik szükségessé, akkor a dokumentum keltezése meg kell, hogy egyezzen a keltezés napjával, ugyanakkor a dokumentumban rögzíteni kell az esemény bekövetkeztének az időpontját, amely korábbi.

#### **h) A vesztegetés tilalma**

- i. A vesztegetés lényegében azt jelenti, ha valakinek vagy reá tekintettel másnak azért juttatnak vagy ígérnek valamilyen jogtalan előnyt, hogy az hivatali vagy más kötelezettségét megszegve valamit tegyen vagy attól tartózkodjon vagy a kötelezettség nem teljesítése esetén azt teljesítse (ügymenetkönnyítő, azaz „kenő” juttatás). A jogtalan előny lehet pénz, más vagyontárgy, legális vagy illegális szolgáltatás, illetve bármi, ami a megcélzott személy számára értékkel bír.
- ii. Mind a vesztegető, mind a megvesztegetett büntetendő.
- iii. Ami számunkra tilos, azt nem „szervezhetjük ki másnak”, pl. nem alkalmazhatunk közvetítőt a vesztegetéshez, mert az is tiltott és büntetendő cselekmény.

- iv. Amint a világ legtöbb országában, a vesztegetés Magyarországon is bűncselekmény, ugyanakkor, ha a szervezet az Egyesült Államokban, illetve az Egyesült Királyságban is jelent van, akkor a szervezet magyarországi részlegére is vonatkozhat a „Foreign Corrupt Practices Act” (USA), illetve a „Bribery Act” (Egyesült Királyság). Az utóbbi jogszabályok lehetővé tehetik az USA és az Egyesült Királyság hatóságai számára, hogy a Magyarországon elkövetett vesztegetéssel kapcsolatban is eljárjanak, ami a hazai illetőségű személyekkel szembeni szankciókhoz is vezethet.

**i) Reprezentáció**

- i. A reprezentáció, pl. ajándékozás, vendégül látás, rendezvényre utaztatás, olyan juttatás, amelyet a szervezet ellenszolgáltatás nélkül, az üzleti, illetve szakmai udvariasság jegyében ad vagy fogad el.
- ii. Nem minősül reprezentációnak az ellenszolgáltatásként adott juttatás, pl. az önkénteseknek a munkájukra tekintettel adott juttatás.
- iii. Nem minősül reprezentációnak az adott, illetve kapott adomány, ha az megfelel a Jogszabályoknak és ha van, a Pénzmosás Elleni Szabályzatnak.
- iv. Az adott vagy kapott reprezentáció értéke mindig névleges kell, hogy maradjon, azaz nem lehet alkalmas arra, hogy a juttatásban részesülőt megvesztegesse.
- v. Az adott vagy kapott reprezentáció nem ütközhet a jó erkölcsbe, illetve keltheti a tisztességtelenség látszatát.
- vi. Tilos reprezentációként készpénzt, készpénz helyettesítőt (pl. étkezési utalványt, ajándékutalványt stb.), nemesfémeket és drágaköveket, üzleti részesedést és egyéb értéktárgyat juttatni vagy elfogadni.
- vii. Példa az adható, illetve elfogadható reprezentációra: bögre, sapka, toll, vászon reklámtáska, USB adathordozó, névleges értékű dísz tárgy, üzleti menü egy étteremben, szokásos mértékű és jellegű vendéglátás saját rendezvény alkalmával.

## **A munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszerrel kapcsolatos Tájékoztató**

A jelen tájékoztatás az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) és a panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. tv.(továbbiakban Panasztételi Törvény) munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszerekre vonatkozó rendelkezésein alapul.

A szervezet vezető tisztségviselője és munkavállalója a Civil Etikai Kódex szerint köteles eljárni.

Ha Ön a Civil Etikai Kódex szabályaink megsértését tapasztalja és a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható jogos érdeke fűződik (pl. a szervezettel ügyfél- vagy szerződéses kapcsolatban áll), kérjük a következők szabályok mentén tegyen bejelentést.

A Panasztételi Törvény értelmében a szervezet a Civil Etikai Kódexben és a jelen tájékoztatóban ismertetett visszaélés-bejelentési rendszerrel rendelkezik.

A visszaélés-bejelentési rendszerben tett bejelentés tekintetében az adatkezelés a Panasztételi Törvény rendelkezésein alapul.

A bejelentés megtételekor a bejelentőnek kötelező megadni a nevét és lakcímét, jogi személy esetében pedig a néven túl a székhelyet és a bejelentést benyújtó törvényes képviselő nevét.

A bejelentőnek nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszi olyan körülményekről, amelyekről tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valósak.

Tilos a rosszhiszeműen bejelentést tenni. Ha nyilvánvalóvá vált, hogy a bejelentő rosszhiszeműen, döntő jelentőségű valótlan információt közölt és ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel, személyes adatait a szervezet az eljárás lefolytatására jogosult szerv vagy személy részére átadja, illetve ha alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, személyes adatait az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szervnek vagy személynek kérelmére a szervezet köteles átadni.

A bejelentési rendszerben különleges adatok kezelése tilos. Kérjük, bejelentése keretében ne adjon meg sem Önre, sem másra vonatkozó különleges adatot (különleges adatnak minősül a faji eredetre, a nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviselési szervezeti tagságra, a szexuális életre, az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó, valamint a bűnügyi személyes adat).

A szervezet a bejelentőnek, valamint a bejelentésben érintett személynek a bejelentésben megadott személyes adatait a bejelentés kivizsgálása céljából kezelheti és a bejelentés kivizsgálásában közreműködő külső szervezet részére továbbíthatja a Panasztételi Törvény értelmében.

A bejelentést a szervezet kivizsgálja és a bejelentőt a kivizsgálás eredményéről, valamint a megtett intézkedésekről tájékoztatja. A Panasztételi Törvény értelmében a névtelen bejelentő által megtett bejelentés vizsgálata mellőzhető.

A szervezet a bejelentő személyazonosságát a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezeli. A bejelentés kivizsgálása során a bejelentő személyét csak a bejelentést kivizsgálók ismerhetik meg. A bejelentést kivizsgálók a vizsgálat lezárásáig vagy a kivizsgálás eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyekre vonatkozó információkat titokban tartják, és azokat – a bejelentésben érintett személy kivételével – nem osztják meg a foglalkoztatói szervezet egyetlen más szervezeti egységével vagy munkatársával sem.

A szervezet a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül vizsgálja ki a bejelentésben

foglaltakat. A szervezet a bejelentést csak különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett vizsgálja 30 napnál hosszabb ideig. A 30 napos kivizsgálási határidő nem vonatkozik a névtelen bejelentésekre. A vizsgálat időtartama a 3 hónapot nem haladhatja meg.

Ha a bejelentésben foglalt természete miatt a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor a szervezet intézkedik a feljelentés megtételéről.

Ha a vizsgálat alapján a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a szervezet a bejelentésre vonatkozó adatokat a vizsgálat befejezését követő 60 napon belül törli.

Ha a vizsgálat alapján intézkedés megtételére kerül sor, a szervezet a bejelentésre vonatkozó adatokat legfeljebb a bejelentés alapján indított eljárások jogerős lezárásáig kezeli.

A fentiekben felsorolt jogokon túl a bejelentő és a bejelentéssel érintett személyeket az az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) és a Panasztételi Törvény szerinti jogok illetik meg, így különösen:

- a bejelentésben érintett személy a vizsgálat megkezdésekor részletes tájékoztatásra jogosult a rá vonatkozó bejelentésről, az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján megillető jogairól az érintettként kérelmezheti az adatkezelőnél
  - A hozzáférés joga
  - A helyesbítéshez való joga
  - A törléshez való joga
  - Az elfeledtetéshez való joga
  - Az adatkezelés korlátozásához való joga
  - Az adathordozhatósághoz való joga
  - A tiltakozáshoz való joga érvényesítését
  - Valamint tájékoztatását személyes adatai kezelésére vonatkozó fenti szabályokról azzal, hogy a bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás megghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását;
  
- a tisztességes eljárás követelményének megfelelően a bejelentésben érintett a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját akár jogi képviselője útján is kifejtheti és azt bizonyítékokkal támaszthatja alá;
  
- bírósághoz, illetve a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz fordulhat jogai védelmében.

A szervezet vezetésének történő bejelentés céljából a következő elérhetőségek bármelyikét választhatja:

Postai cím: [...]

E-mail cím: [...]

[Telefonszám: [...]]



## **Civil Etikai Kódex 2. sz. Melléklet**

### **Vizsgálati Szabályzat**

#### 1. Titoktartási szabályok a vizsgálat során

A nem névtelen bejelentő személyét a bejelentést kivizsgálókon kívül más nem ismerheti meg.

A bejelentést kivizsgáló a vizsgálat lezárásáig vagy a kivizsgálás eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyekre vonatkozó információkat köteles titokban tartani, és azokat - a bejelentésben érintett személy tájékoztatása kivételével - nem oszthatja meg a foglalkoztatói szervezet egyetlen más szervezeti egységével vagy munkatársával sem.

#### 2. Tájékoztatási kötelezettségek a vizsgálatához kapcsolódóan

A bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatni kell a rá vonatkozó bejelentésről, az Infotv. alapján megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról a szervezet Adatvédelmi Tájékoztatója alapján alapján.

A bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás meghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását.

#### 3. Adatvédelmi szabályok a vizsgálat során

A bejelentés kivizsgálása során különleges adatok<sup>4</sup> kezelése tilos.

A személyes adatok harmadik országba (ld. az EGK-n kívüli és az Európai Bizottság megfelelőségi határozatával nem rendelkező országokba) történő továbbítására akkor kerülhet sor, ha az adatkezelő vagy adatfeldolgozó szerződés keretében kötelezettséget vállal a bejelentésre vonatkozó magyar törvényi szabályok betartására és a továbbított vagy harmadik országban adatfeldolgozást végző adatfeldolgozó részére feldolgozásra átadott személyes adatok megfelelő szintű védelme az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján biztosított.

#### 4. A vizsgálat lefolytatására vonatkozó szabályok

A bejelentések fogadásával vagy vizsgálatával szerződés keretében bejelentővédelmi ügyvéd is megbízható.

A szervezet a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül köteles a bejelentésben foglaltak kivizsgálására. A bejelentés kivizsgálására annak beérkezésétől számított 30 nap áll rendelkezésre, amely határidőtől - név nélküli vagy azonosíthatatlan bejelentő által megtett bejelentés kivételével - csak különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet eltérni. A vizsgálat időtartama a 3 hónapot nem haladhatja meg.

A megfelelőségi felelős a bejelentést az érintettek meghallgatása, illetve az egyéb bizonyítékok alapján vizsgálja meg, következtetéseit az összes bizonyíték jóhiszemű mérlegelésével vonja le. A vizsgálat eredményéről, valamint a megtett intézkedésekről tájékoztatni kell a bejelentőt, továbbá szükség szerint a szervezet elsőszámú vezetőjét, illetve a munkáltatói jogok gyakorlóját.

A tisztességes eljárás követelményének megfelelően biztosítani kell, hogy a bejelentésben érintett a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját akár jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal támassza alá.

Ha a bejelentésben foglalt magatartás miatt a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése

---

<sup>4</sup> Különleges adat:

a) a faji eredetre, a nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviselői szervezeti tagságra, a szexuális életre vonatkozó személyes adat,

b) az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat.

indokolt, akkor intézkedni kell a feljelentés megtételéről.

Ha a bejelentésben foglalt magatartás a vizsgálat alapján nem bűncselekmény, de sérti a foglalkoztatói szervezet által meghatározott magatartási szabályokat, a munkáltató a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően a munkavállalóval szemben munkáltatói intézkedést alkalmazhat.

Ha a vizsgálat alapján a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a bejelentésre vonatkozó adatokat a vizsgálat befejezését követő 60 napon belül törölni kell.

Ha a vizsgálat alapján intézkedés megtételére kerül sor - ideértve a bejelentő személlyel szemben jogi eljárás vagy fegyelmi intézkedés megtétele miatti intézkedést is - a bejelentésre vonatkozó adatokat a munkáltatói bejelentési rendszerben legfeljebb a bejelentés alapján indított eljárások jogerős lezárásáig lehet kezelni.