Ügyszám: 295/K/2007-3

… ügyvéd

részére

Budapest

Tisztelt Ügyvéd Úr!

Levelét, melyben a visszaélés-jelentési rendszerek hazai alkalmazásával kapcsolatban kér tájékoztatást, megkaptam.

Az ilyen jellegű „whistleblowing" rendszerek nem ismeretlenek számomra, több külföldi tulajdonú nagyvállalat esetében találkoztam a módszerrel, amely a különböző, általában szépen hangzó elnevezés ellenére lényegében nem más, mint egy, a munkáltató által működtetett belső besúgó-rendszer. Mindenekelőtt szeretném leszögezni: az ilyen rendszerek elfogadottak lehetnek az Amerikai Egyesült Államokban, idegenek azonban az európai kultúrától. Különösen aggályos ezen rendszerek alkalmazása az egykori szocialista blokkhoz tartozó államokban, ezekben – így hazánkban – ugyanis sokakban visszatetszést, rossz emlékeket kelt a munkáltatók által átvett módszer. Személyes véleményem szerint a rendszer elsősorban a rosszindulatú vádaskodásoknak, mások „befeketítésének" enged teret, növeli a munkavállalók egzisztenciális kiszolgáltatottságát, és feleslegesen mérgezi a munkahelyi légkört azzal, hogy üzeni a munkavállalónak: a munkáltató elvárja a lojalitást, de nem bízik meg benne, és vigyázzon, mert minden kollégája potenciális besúgó. Mindezek alapján a módszert erkölcsi, etikai szempontból elítélem; jogi szempontból sem tartom korlátlanul elfogadhatónak.

Az adatvédelem alapvető, alkotmányos alapelveivel a rendszer célkitűzése nehezen egyeztethető össze, de működtethető úgy, hogy a tételes joggal ne legyen ellentétes. Lényeges, hogy 29-es munkacsoport WP117 számú állásfoglalásában foglalt követelményeknek (adatminőség elve, érintett tájékoztatása, „bepanaszolt" személy jogainak érvényre juttatása) mindenképpen eleget kell tenni.

Az egyes rendszerek között ugyanakkor számottevő különbség lehet, amely nagymértékben befolyásolja a jogi megítélést. A SOX törvény alapján a bejelentési csatornák elsősorban a számvitel, belső számviteli ellenőrzés, könyvvizsgálati kérdések és jelentéstétel terén tapasztalt csalások és kötelességszegések vizsgálatát szolgálják; azok meghirdetett célja a nemzetközi pénzügyi piacok pénzügyi biztonságának garantálása, valamint a korrupció, a banki és pénzügyi bűnözés, a bennfentes kereskedelem elleni küzdelem. Ezen célok fontosságát nem lehet vitatni, és a munkacsoport is ezek jogosságát ismerte el. Aggályos, ha az intézményesített „besúgás" alacsonyabb szintű normák (pl. nehezen megfogható etikai szabályok) érvényesítését szolgálják. A másik fontos szempont, hogy a rendszerek elsődleges célja az, hogy a munkáltató gazdasági társaság számára nyújtson védelmet a belső visszaélésekkel szemben, így a jelentések elsősorban felé irányulhatnak. Az Avtv. rendelkezéseiből, illetve a gazdasági társaságokra vonatkozó szabályozásból egyértelműen következik, hogy minden, munkáltatón kívüli személy, amellyel az érintett munkavállaló nem áll jogviszonyban, harmadik fél – ide értve a munkáltató „anyavállalatát" is, a tulajdonosi, felügyeleti viszonyoktól függetlenül.

A hazai adatkezelésekre a magyar jog irányadó, elsősorban a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (továbbiakban: Avtv.). Annak, aki a bejelentést tesz, tisztában kell lennie azzal, hogy személyes adat akkor kezelhető, ha azt törvény elrendeli, vagy ahhoz az érintett hozzájárul. Az adatszolgáltató lényegében egy másik munkavállalóról közöl adatokat a munkaviszony másik szereplőjével, a munkáltatóval; az információ – legalábbis remélhetőleg – a munkaviszonyhoz, az abból fakadó kötelezettségekhez, azok megszegéséhez kapcsolódik. Ebben az esetben az adatkezelési jogosítvány a munkaviszonyból, a munkáltató ellenőrzéshez való jogából levezethető, de a munkáltatóval szemben nem csupán elvárás, hanem az Avtv.-ből, illetve a Munka Törvénykönyvéből (továbbiakban: Mt.) származtatható kötelezettség a tisztességes eljárás, a célhoz kötött adatkezelés. Ha az adatok címzettje a jelentéstétel során harmadik fél (pl. munkáltató tulajdonosa), az adattovábbítás mindenképpen jogellenes. Az, aki az

adatokat továbbítja, a jogellenes adatkezelésért felelősséggel tartozik, amely lehet polgári jogi (az Avtv., illetve a Polgári Törvénykönyv alapján), de amennyiben az adatkezelés jelentős érdeksérelmet okoz (amely lehet akár egy megalapozatlan vizsgálat) felmerülhet a büntetőjogi felelősségre vonás is (Büntető Törvénykönyv 177/A. §). Ez természetesen csak a személyes adatok védelméhez való jog megsértéséből származó jogkövetkezmény, felmerülhet egyéb jellegű polgári jogi (magántitok, jó hírnév megsértése), vagy büntetőjogi (rágalmazás, becsületsértés) felelősség is.

A fenti, alapvető rendelkezések tükrében válaszaim az Ön által feltett kérdésekre – azok sorrendjében – a következő:

1. Igen, a rendszer működtethető az Avtv. rendelkezéseivel összeegyeztethetően. Ennek feltétele a megfelelő tájékoztatás, vagyis minden érintettnek tisztában kell lennie a rendszer létével, annak működésével, a jelentéstétel esetleges jogkövetkezményeivel (akkor is, ha ez a munkáltatók szerint „elijeszti" a munkavállalókat). Mindezek mellett az ilyen adatkezelések tekintetében az érintetett megilletik az Avtv. 11-15. §-aiban biztosított jogok (tájékoztatás, helyesbítés, törlés), melyek a 16. §-ban foglaltak alapján munkaviszonyban nem korlátozhatók.

2. A hozzájárulás kérésére vonatkozó kérdés a gyakorlatban nehezen értelmezhető. Nagyjából olyan lenne, mintha az ügyész vádemeléséhez a gyanúsított hozzájárulására lenne szükség. A pontos, minden részletre kiterjedő tájékoztatás viszont elengedhetetlen.

3. Jogszabályi akadálya a névtelen bejelentésnek nincs, miként az 50-es, 60-as években sem volt. A jogon kívüli normákkal már más a helyzet, de feltételezem, egy, a munkavállalóiban nem bízó cég inkább vállalja azt, hogy a névtelenség okán a bejelentések nagy része rosszhiszemű lesz, mintsem elijesszen egyes munkavállalókat azzal, hogy állításukkal esetleg szembesíthetők.

4. Az érintett joga, az adatkezelő kötelessége a tájékoztatás (Avtv. 6., 12-13. §). Ez csak akkor mellőzhető, ha törvény erre felhatalmazást ad (16. §). Ennek oka, hogy a személyes adatok védelméhez való alkotmányos alapjog elsőbbséget élvez a munkáltató érdeksérelmének lehetőségével szemben.

5. Az Avtv. nem csak a „megvádolt" munkavállalót, hanem a vádlót is védi. Lehetséges – és a leginkább etikus – megoldás az, ha a rendszer csak nevesített bejelentéseket fogad azzal, hogy rosszhiszemű vádak esetén a bejelentő adatait az érintettel közlik, ellenkező esetben védelemben részesülnek. Ez a rosszhiszemű bejelentéseknek is elejét veheti.

6. Amennyiben a külső szolgáltató csak adatfeldolgozó (Avtv. 4/A. §), igénybe vehető. Ebben az esetben viszont érdemi döntést nem hozhat, tevékenysége csupán technikai jellegű.

7. Miként az egyes válaszok előtt említettem: a tulajdonos harmadik fél. Vele személyes adat csak az érintett hozzájárulása, vagy törvény felhatalmazása esetén kezelhető. Amennyiben a jelentéstételbe a munkáltató nem kapcsolódik be, vagyis a „jelentő" közvetlenül a tulajdonosnak továbbítja az adatokat, a munkáltatót felelősség nem terheli, az adatot szolgáltató személynek viszont súlyos jogkövetkezményekkel kell számolnia. Amennyiben a munkáltató felhívja munkavállalói figyelmét a rendszerre, köteles megfelelő tájékoztatást adni, az Mt. alapelveinek megfelelően. Ennek a tájékoztatásnak ki kell terjednie arra is, hogy a „besúgás" szigorú jogkövetkezményekkel járhat. A rendszer alkalmazása nem tehető kötelezővé.

Más a helyzet akkor, ha a munkáltató közöl adatokat (pl. jelentés tartalmát, vizsgálat eredményét) a tulajdonossal: ebben az esetben őt is felelősség terheli. Nem csak az Avtv., hanem az Mt. is tiltja, hogy a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tényt, adatot, véleményt közöljön harmadik féllel törvény felhatalmazása, vagy az érintett hozzájárulása nélkül (Mt. 3. § (4) bek.). Amennyiben a „multinacionális vállalatcsoportok jellegéből és struktúrájából adódóan" mégis továbbít adatokat a munkáltató a tulajdonosi társaságnak – legyen az belföldön vagy külföldön, akár az Unión kívül – számolnia kell az esetleges munkajogi, polgári jogi, büntetőjogi következményekkel. Amennyiben az Önök megbízója olyan társaság, melynek tulajdonosa az Amerikai Egyesült Államok valamely vállalata, ez nehézséget okozhat az Önök, vagy megbízójuk számára. A tapasztalatom ugyanis az,

hogy az amerikai vállalatok vezetői nehezen fogadják el, hogy a mi jogrendszerünk számos olyan tevékenységet tilt, sőt, büntet, mely náluk elfogadott.

A fentiek tükrében azt a módszert tartom inkább elfogadhatónak, amely elsősorban a jelentések nyomán feltárt visszaélések tisztességes, az érintettek jogainak szem előtt tartása mellett történő vizsgálatára és megszüntetésére, nem pedig az „esetleges" elkövetőkre, „megvádolt" munkavállalókra irányul.

Bízom benne, hogy állásfoglalásom birtokában sikerül elérni azt, hogy megbízóiknál a törvényeknek megfelelő, az érintettek jogait leginkább tiszteletben tartó módon működhessen a visszaélés-jelentési rendszer. Adatvédelemmel kapcsolatos kérdésekben forduljon hozzám a jövőben is bizalommal.

Budapest, 2007. február

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila