SZABÁLYZAT
A BELSŐ VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZER MŰKÖDTETÉSÉRŐL

A **Baromfi-Coop Termelő és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság**
Székhely: 4030 Debrecen, Vécsey utca 34.
Cégjegyzékszám: 09-09-004856
Adószám: 11550080-2-09
Képviselők: Bárány László, ifj. Bárány László és Bárány Péter ügyvezetők
a továbbiakban: foglalkoztató, belső visszaélés-bejelentési rendszert működtet. A rendszer működtetésének célja, hogy a foglalkoztató tekintetében garantálja a visszaélések bejelentésének lehetőségét a bejelentők védelme mellett. A foglalkoztató a rendszer működtetésére vonatkozóan az alábbi szabályzatot alkotja.

I. A szabályzat célja és jogalapja

1. A jelen szabályzatot a foglalkoztató annak érdekében alkotta meg és fogadta el, hogy jobbá, azaz **a jogi és az etikai követelményeknek a lehető legteljesebb mértékben megfelelővé tegye a működését** a visszaélés-bejelentések és azok jogszerű, gördülékeny és hatékony kivizsgálása, valamint a szükséges intézkedések megtétele által. **A jelen szabályzat célja a jogosultak tájékoztatása arról, hogy milyen esetekben és módon tehetnek bejelentést a foglalkoztató felé, továbbá milyen intézkedések szolgálják a bejelentők minél teljesebb védelmét.** A foglalkoztató a jelen szabályzat által világos és könnyen hozzáférhető információkat kíván nyújtani a belső visszaélés-bejelentési rendszer működésére és a bejelentéssel kapcsolatos eljárásra vonatkozóan.

2. A jelen szabályzat a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló **2023. évi XXV. törvény** rendelkezésein alapul. Amennyiben a törvényben meghatározott európai uniós jogi aktus végrehajtására vagy az annak való megfelelés érdekében kiadott jogszabály vagy az Európai Unió általános hatályú, közvetlenül alkalmazandó, kötelező jogi aktusa eltérő szabályokat állapít meg, úgy azokat kell alkalmazni a jelen szabályzat és a törvény rendelkezései helyett.

II. Fogalom-meghatározások

1. Foglalkoztató: aki természetes személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztat. A jelen szabályzat alkalmazásában a foglalkoztató a Baromfi-Coop Termelő és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság.

2. Foglalkoztatásra irányuló jogviszony: minden olyan jogviszony, amelyben a foglalkoztatott a foglalkoztató részére és annak irányítása alatt ellenérték fejében tevékenységet végez, vagy önmaga foglalkoztatását végzi.

3. Foglalkoztatott: az a természetes személy, aki a foglalkoztató számára és annak irányítása alatt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében, ellenérték fejében tevékenységet végez, vagy önmaga foglalkoztatását végzi.

III. A szabályzat tárgyi, személyi és időbeli hatálya

1. A jelen szabályzat **tárgyi hatálya** az olyan bejelentésekre terjed ki, amelyek jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt tartalmaznak. A foglalkoztató ennek megfelelően olyan bejelentéseket is fogad, amelyek a foglalkoztató belső jogába, ezen belül különösen a foglalkoztatónál hatályban lévő szabályzatokba ütköző magatartásokra tartalmaznak információkat, ideértve például az etikai előírások megsértésében megnyilvánuló visszaéléseket. Továbbá minden olyan jelzés bejelentésnek tekintendő, amely olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a foglalkoztató jogos érdekét vagy jogszabályba nem ütköző üzleti érdekét, vagy a foglalkoztató tevékenységével kapcsolatos jogszabálysértés, a közbiztonság, a közegészség vagy a környezet veszélyeztetésének megszüntetését szolgálja.

A visszaélések főbb területei:

- pénzügyi visszaélés, csalás, korrupció,
- összeférhetetlenség,
- hátrányos megkülönböztetés,
- emberi jogi diszkrimináció,
- munkahelyi biztonság és egészségvédelem,
- szabálytalan működés,
- környezetvédelem,
- adatkezelés és adatvédelem, IT biztonság.

2. A jelen szabályzat **személyi hatálya a bejelentők vonatkozásában** az alábbiakra terjed ki, azaz a következő személyek tehetnek bejelentést:

a) a foglalkoztatott,
b) az a foglalkoztatott, akinek a foglalkoztatónál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt,
c) a foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, akinek az esetében az e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött,
d) az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban áll,
e) a foglalkoztató tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a foglalkoztató ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is,
f) a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
g) a foglalkoztatónál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,
h) a foglalkoztatóval a d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, akinek az esetében az e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött,
i) az a személy, akinek a d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a foglalkoztatóval megszűnt.

A jelen szabályzat **személyi hatálya a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője vonatkozásában** egyrészt a foglalkoztató által a bejelentések kivizsgálásában való közreműködéssel, a bejelentések fogadásával és kezelésével kapcsolatos feladatok ellátásával megbízott bejelentővédelmi ügyvédre (a továbbiakban: bejelentővédelmi ügyvéd), másrészt a bejelentésben foglaltakat kivizsgáló személyekre (a továbbiakban: kivizsgálók) terjed ki. Az adatkezelési rendelkezések vonatkozásában a szabályzat hatálya mindazon személyekre kiterjed, akik a jelen szabályzat alapján személyes adatokat kezelnek.

3. A jelen szabályzat **időbeli hatálya** a szabályzat kihirdetésétől kezdődően annak hatályon kívül helyezéséig tart. A jelen szabályzatot a foglalkoztató a helyben szokásos módon teszi közzé. Annak érdekében, hogy a jelen szabályzat hatálya alá tartozó valamennyi személy tudomást szerezhessen a szabályzatról, a foglalkoztató a jelen szabályzatot a székhelyén, valamint a https://baromfi-coop.hu weboldalon elérhetővé teszi.

IV. A bejelentés módja

A bejelentést kizárólag az alább meghatározott módon és csatornán lehet megtenni, a foglalkoztató egyéb úton bejelentést nem fogad.

A foglalkoztató a Credit Management Group által kialakított EthiCom elnevezésű független, felhő alapú szoftvert alkalmazza. Ez a számítógépes alkalmazás felhasználóbarát, biztonságos és teljes mértékben megfelel a törvényi előírásoknak. Az automatizált rendszer a visszaélések bejelentésétől a teljes folyamatot támogatja az eset lezárásáig, garantálva az adatvédelmi irányelvek maximális betartását. Az EthiCom rendszerhez csak a bejelentővédelmi ügyvéd rendelkezik hozzáféréssel. Az alkalmazás az alábbi linken érhető el: https://application.ethicom.hu/whistleblowing/baromficoop

A bejelentővédelmi ügyvéd jogi tanácsadást nyújt a bejelentőnek a bejelentés megtételével kapcsolatban. Elérhetőségei az alábbiak:
Dr. Aryné Dr. Uhri Anna ügyvéd, e-mail cím: anna.aryne@gmail.com, telefonszám: +36-30/925-7524.

A bejelentés megtételéhez a bejelentőnek az alábbi lépéseket kell követnie:

1. Új bejelentés megtételéhez az alkalmazás kezdőlapján a „Bejelentek” gombra kell kattintani.
2. A bejelentőnek a következő adatokat kell megadnia: bejelentő státusza (legördülő menüből választva), keresztnév, vezetéknév, születési név (nem kötelező), anyja neve, e-mail cím, telefonszám (nem kötelező), az eset típusa (legördülő menüből választva), ideje, helye és leírása. Amennyiben a bejelentő bejelöli a „Szeretnék névtelenül bejelenteni” négyzetet, úgy csak a bejelentő státuszát, valamint az eset típusát, idejét, helyét és leírását kell megadni. A bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha a bejelentést azonosíthatatlan bejelentő tette meg. A foglalkoztató nem mellőzi a bejelentés kivizsgálását abban az esetben, ha a bejelentést a bejelentő névtelenül tette, de a bejelentésben előadottakból egyértelműen megállapítható, hogy a bejelentő a jogosultak körébe tartozik.
3. A bejelentőnek lehetősége van fájlok (például szöveges dokumentum, kép-, hang- és videófelvétel) feltöltésére (egy fájl mérete legfeljebb 25 MB lehet).

4. A bejelentő az erre a célra szolgáló négyzet bejelölésével kérheti, hogy e-mailben értesítést kapjon arról, ha új hozzászólás érkezik a bejelentéséhez. A bejelentő – a hozzászólásokon túl – értesítést kap a bejelentés sikeres benyújtásáról és arról is, ha megváltozott a bejelentésének az állapota. Ezt a beállítást a bejelentő a későbbiekben bármikor módosíthatja. Névtelen bejelentés esetén értesítés kérésére nincsen lehetőség.
5. A bejelentőnek egy négyzet bejelölésével el kell fogadnia az „Adatvédelmi, adatkezelési tájékoztató" (a jelen szabályzat VI. pontjában foglalt szabályok) megismerését és tudomásul vételét (a tájékoztató címe linkké van alakítva, melyről a tájékoztató letölthető).
6. A bejelentő a „Küldés" gombra kattintva tudja beküldeni a bejelentését.
7. Sikeres bejelentés esetén megjelenik a képernyőn egy erről szóló üzenet, ami tartalmazza a bejelentés egyedi azonosítóját (ha a bejelentő kért értesítésküldést, akkor az azonosítót az értesítések is tartalmazni fogják). Az alkalmazás kezdőlapján a „Mutasd a bejelentésem" szöveg alatti mezőbe beírható az azonosító, és a bejelentő megtekintheti a bejelentés aktuális részleteit, illetve további megjegyzést és/vagy csatolmányt fűzhet a bejelentéséhez.

A bejelentővédelmi ügyvéd fogadja a foglalkoztató tevékenységével összefüggő bejelentést, és annak kézhezvételétől számított 7 napon belül a bejelentés megtételéről **visszaigazolást** küld a bejelentő számára, melynek keretében a bejelentő részére általános tájékoztatást nyújt az eljárási és adatkezelési szabályokról.

Névtelen bejelentés, illetve nem létező vagy nem saját elérhetőségi adat(ok) megadása esetén a foglalkoztató a bejelentő felé fennálló tájékoztatási (visszaigazolási, illetve eredményközlési) kötelezettségének nem tud eleget tenni, illetve előfordulhat, hogy a bejelentővel való kapcsolattartás hiányában nem tudja teljeskörűen kivizsgálni a bejelentést. Ez akkor fordulhat elő, ha a bejelentésben megadott információ nem elegendő vagy megfelelő a bejelentés kivizsgálásához, illetve ha a vizsgálat megindításához vagy eredményes lefolytatásához elengedhetetlenül szükséges információ egyébként bármely okból nem beszerezhető.

A bejelentésben lehetőség szerint a lehető legpontosabban és legrészletesebben meg kell jelölni a bejelentésben érintett természetes személyt, illetve jogi személyt (a továbbiakban együtt: bejelentésben érintett személy), a kifogásolt magatartást, az eset részletes leírását és **az eset kapcsán felmerült valamennyi lényeges információt.** A bejelentő a bejelentés megtételével nyilatkozik arról, hogy a bejelentést **jóhiszeműen** teszi olyan körülményekről, amelyekről tényszerű tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valósak.

A bejelentés megtétele abban az esetben **jogszerű**, ha

a) a bejelentő a bejelentését a foglalkoztató belső visszaélés-bejelentési rendszerén keresztül, a törvényben és a jelen szabályzatban foglaltak szerint tette meg,
b) a bejelentő a bejelentéssel érintett körülményekre vonatkozó, bejelentett információt a munkavégzéssel kapcsolatos tevékenységével összefüggésben – ideértve a jogviszony/kapcsolat létesítésére irányuló eljárást is – szerezte, és
c) a bejelentő alapos okkal vélelmezte, hogy a bejelentéssel érintett körülményekre vonatkozó, bejelentett információ a bejelentés időpontjában valós volt.

A bejelentés, illetve az annak alapjául szolgáló visszaélés – a 2023. évi XXV. törvény 46. §-ában meghatározott eseteket kivéve – nem hozható nyilvánosságra.

Amennyiben a bejelentő **rosszhiszeműen**, valótlan adatot vagy információt közölt, úgy a személyes adatait bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény felmerülése esetén az eljárás lefolytatására jogosult szerv vagy személy, jogellenes kár vagy egyéb jogsérelem alappal valószínűsíthető okozása esetén pedig – kérelemre – az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szerv vagy személy részére át kell adni. A foglalkoztató munkavállalói által tett rosszhiszemű bejelentés munkajogi következményeket vonhat maga után.

V. A bejelentés kivizsgálására vonatkozó szabályok

A bejelentővédelmi ügyvéd a bejelentést a foglalkoztatóhoz, azaz a bejelentés tárgya szerint illetékes kivizsgálókhoz továbbítja, de a bejelentő azonosítását lehetővé tevő adatok tekintetében a bejelentésnek a bejelentő azonosítását lehetővé tevő adatot nem tartalmazó kivonatát küldi meg a foglalkoztatónak, kivéve, ha a bejelentő előzetesen, írásban hozzájárult személyes adatai továbbításához. Ha a bejelentés a foglalkoztató vezető tisztségviselőjének cselekményével vagy mulasztásával függ össze, a bejelentővédelmi ügyvéd a bejelentő felügyelőbizottságát, könyvvizsgálóját, a foglalkoztató legfőbb döntéshozó szervét vagy a tulajdonosi jogok gyakorlóját köteles a bejelentésről haladéktalanul értesíteni.

A kivizsgálók a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított 30 napon belül kivizsgálják. A bejelentővédelmi ügyvéd a foglalkoztató rendelkezése szerint közreműködhet a bejelentés alapján indult vizsgálat lefolytatásában. A 30 napos határidőt különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet meghosszabbítani. A bejelentőt ebben az esetben a kivizsgálás várható időpontjáról és a kivizsgálás meghosszabbítása indokairól kell tájékoztatnia a bejelentővédelmi ügyvédnek. A bejelentés kivizsgálásának és a bejelentő tájékoztatásának határideje a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a 3 hónapot.

A bejelentővédelmi ügyvéd kapcsolatot tart a bejelentővel, tőle a bejelentés kivizsgálása érdekében szükség esetén tájékoztatást, felvilágosítást kérhet, ideértve azt, hogy a bejelentés kiegészítésére, pontosítására, a tényállás tisztázására, valamint további információk rendelkezésre bocsátására hívhatja fel a bejelentőt. A bejelentőt a bejelentéssel kapcsolatos eseményekről (különösen a bejelentés alapján indult vizsgálat eredményéről, a foglalkoztató által megtett intézkedéséről vagy a vizsgálat lefolytatásának elutasításáról) a bejelentővédelmi ügyvéd tájékoztatja az EthiCom rendszeren keresztül.

A bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha

a) a bejelentést azonosíthatatlan bejelentő tette meg,
b) a bejelentést nem az erre jogosult személy tette meg,
c) a bejelentés ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a korábbi bejelentéssel azonos tartalmú bejelentés, illetve

d) a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett személy jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban.

A bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatni kell a bejelentésről, a személyes adatai védelmével kapcsolatban őt megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról. A tisztességes eljárás követelményének megfelelően biztosítani kell, hogy a bejelentésben érintett személy a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal támassza alá. A bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás meghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását. A jelen bekezdésben foglalt rendelkezések arra a személyre is alkalmazandóak, aki a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhet.

A bejelentés kivizsgálása során értékelni kell a bejelentésben foglalt körülmények helytállóságát, és a kivizsgálás eredményeképpen meg kell hozni azokat az intézkedéseket, amelyek alkalmasak a visszaélések orvoslására. A foglalkoztató a tisztességes és független eljárás követelményének megfelelően köteles biztosítani, hogy a bejelentésben érintett személy korrekt bánásmódban részesüljön, vele szemben érvényesüljön az ártatlanság vélelme, az esetlegesen megállapított szankciókra pedig az arányosság alapelve.

A kivizsgálás során a kivizsgálók információkat és bizonyítékokat szereznek be, különösen a bejelentőtől (a bejelentővédelmi ügyvéden keresztül), a bejelentésben érintett személytől és azoktól, akik a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhetnek. A kivizsgálóknak a tárgyilagos, hiteles és tényszerű értékelésre kell törekedniük, ami a bizonyítékokon alapul.

A kivizsgálók a vizsgálat végén jelentést készítenek, amelyben összefoglalják megállapításaikat, valamint, ha a bejelentésben foglaltakat megalapozottnak ítélik, úgy javaslatot tesznek az intézkedésekre részben a konkrét esetre nézve, részben arra irányulóan, hogy a jövőben a szabályok hasonló megsértését vagy a visszaélést el lehessen kerülni. A kivizsgálók a jelentést jóváhagyás és intézkedés végett előterjesztik a foglalkoztató illetékes vezetői részére. A jelentésben a bejelentő személyét akkor sem szabad felfedni, ha az ismertté vált a kivizsgálók előtt (akár a bejelentő hozzájárulása, akár a kivizsgálás folytán), kivéve, ha a bejelentés rosszhiszeműnek bizonyult, és ezért a bejelentővel szemben kerülhet sor eljárás lefolytatására, illetve intézkedés megtételére.

Ha a bejelentés alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor intézkedni kell a feljelentés megtételéről. Amennyiben a bejelentésben foglalt magatartás a vizsgálat alapján nem bűncselekmény, de sérti a foglalkoztató szabályzatait vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, úgy a foglalkoztató, mint munkáltató az érintett munkavállalóval szemben munkáltatói intézkedést alkalmazhat. Amennyiben a vizsgálat a bejelentés megalapozatlanságát állapítja meg vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, úgy az eljárást a foglalkoztató lezárja.

A bejelentővédelmi ügyvéd a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről a bejelentőt írásban tájékoztatja.

A megtett intézkedéseket, illetve a bejelentő esetleges válaszát nyomon kell követni annak megállapítása érdekében, hogy valóban sikerült-e jogszerűen és etikusan megoldani a problémát, illetve lehetőség szerint megelőzni az ilyen vagy hasonló jellegű jogsértések, visszaélések jövőbeni ismételt elkövetését. A foglalkoztató ilyen célból a bejelentésben szereplő esetet, illetve a kivizsgálás eredményét – anonimizált, az érintettek azonosítására nem alkalmas módon – nyilvánosságra hozhatja.

VI. Adatvédelmi, adatkezelési rendelkezések

Adatkezelő: a foglalkoztató, azaz a **Baromfi-Coop Termelő és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság** (székhely: 4030 Debrecen, Vécsey utca 34., képviselők: Bárány László, ifj. Bárány László és Bárány Péter ügyvezetők). A foglalkoztató adatvédelmi felelőse és adatvédelemmel kapcsolatos elérhetősége:
Dr. Ary Petronella, adatvedelem@mastergood.hu

Adatfeldolgozók:

- bejelentővédelmi ügyvéd: Dr. Aryné Dr. Uhri Anna, székhely: 4024 Debrecen, Csapó utca 6. I/8.
- Credit Management Group, székhely: 2040 Budaörs, Budapesti út 127.

Érintettek:

- a bejelentő,
- az a személy, akinek a magatartása vagy mulasztása a bejelentésre okot adott,
- az a személy, aki a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhet.

A kezelt személyes adatok köre: a bejelentés kivizsgálásához elengedhetetlenül szükséges személyes adatok. A személyes adatok egy részének a forrása a bejelentés, más részük a kivizsgálás alapján jut a foglalkoztató tudomására, illetve kezelésébe. Amennyiben a bejelentő nem névtelenül tette a bejelentést, úgy a következő adatai kerülnek kezelésre: bejelentő státusza, keresztnév, vezetéknév, születési név (nem kötelező), anyja neve, e-mail cím, telefonszám (nem kötelező), az eset leírásából esetlegesen a bejelentőre vonatkozó adatok. Ha a bejelentő névtelenül tett bejelentést, de személye az eset leírásából vagy a kivizsgálás során azonosítható, akkor az így megismert személyes adataira terjed ki az adatkezelés.

Az adatkezelés célja: a bejelentés kivizsgálása és a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése.

Az adatkezelés jogalapja: a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény szerinti jogi kötelezettségek teljesítése.

Az adatok megadása elmaradásának következményei: a bejelentő jogosult arra, hogy személyazonosságát ne fedje fel. Amennyiben a bejelentő nem adja meg az azonosíthatóságához szükséges adatait, úgy a bejelentés kivizsgálását a foglalkoztató mellőzheti. Névtelen bejelentés, illetve nem létező vagy nem saját elérhetőségi adat(ok)

megadása esetén a foglalkoztató nem tud eleget tenni a bejelentő felé fennálló tájékoztatási kötelezettségeinek, illetve előfordulhat, hogy a bejelentővel való kapcsolattartás hiányában nem tudja teljeskörűen kivizsgálni a bejelentést. A bejelentő felelős azért, hogy a saját személyes adatait adja meg, pontosan és a valóságnak megfelelően.

A személyes adatok megismerésére jogosultak: a bejelentővédelmi ügyvéd a bejelentést a foglalkoztatóhoz, azaz a bejelentés tárgya szerint illetékes kivizsgálókhoz továbbítja, de a bejelentő azonosítását lehetővé tevő adatok tekintetében a bejelentésnek a bejelentő azonosítását lehetővé tevő adatot nem tartalmazó kivonatát küldi meg a foglalkoztatónak, kivéve, ha a bejelentő előzetesen, írásban hozzájárult személyes adatai továbbításához. A bejelentővédelmi ügyvéd jogosult az érintettek személyes adatainak a megismerésére.
A kivizsgálók a vizsgálat lezárásáig vagy a vizsgálat eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyre vonatkozó információkat – a bejelentésben érintett személy tájékoztatásán túl – a foglalkoztató más szervezeti egységével vagy munkatársával a vizsgálat lefolytatásához feltétlenül szükséges mértékben oszthatják meg. A jelen rendelkezés arra a személyre is alkalmazandó, aki a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhet.
A vizsgálat végén készített jelentésben foglalt személyes adatok megismerésére jogosultak a foglalkoztató illetékes vezetői.
Ha a bejelentés természetes személyre vonatkozik, az e természetes személyt megillető, a személyes adatok védelmére vonatkozó előírások szerinti, a tájékoztatáshoz és hozzáféréshez való joga gyakorlása során a bejelentő személyes adatai nem tehetők megismerhetővé a tájékoztatást kérő személy számára.
A bejelentőnek a kivizsgálás eredményéről való tájékoztatása során az adattakarékosság elvének megfelelően kell eljárni, melyre tekintettel a bejelentővel csak a tájékoztatás megadásához feltétlenül szükséges mértékben oszthatóak meg a bejelentésben érintett természetes személy, valamint a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkező természetes személy(ek) személyes adatai.
Az EthiCom adatbázisához hozzáféréssel rendelkezik a rendszert szolgáltató Credit Management Group, azonban ezzel a lehetőséggel kizárólag informatikai szükséghelyzetben él.

Az adatkezelés időtartama: a bejelentéssel, az annak kivizsgálásával és a megtett intézkedésekkel kapcsolatos adatokat az utolsó vizsgálati cselekmény vagy intézkedés befejezésétől számított 5 évig meg kell őrizni, azt követően törölni kell. Haladéktalanul törölni kell azokat a személyes adatokat, amelyek nem a fenti érintettekre vonatkoznak, nem elengedhetetlenül szükségesek a bejelentés kivizsgálásához, vagy nem szolgálják az adatkezelés célját. Az EthiCom rendszer anonimizálja a 60 napja változatlan rekordokat, amennyiben „Lezárt” vagy „Kivizsgálásra alkalmatlan” státuszúak. Az anonimizálás során a rendszer minden személyes adatot töröl a rekordról („Bejelentő adatai” rész).

Adatátadás, adattovábbítás: a belső visszaélés-bejelentési rendszer keretei között kezelt személyes adatok a bejelentés alapján kezdeményezett eljárás lefolytatására hatáskörrel rendelkező szerv részére adhatóak át, ha e szerv annak kezelésére törvény alapján jogosult, vagy az adatai továbbításához az érintett hozzájárult. Az érintett személyes adatai a hozzájárulása nélkül nem hozhatóak nyilvánosságra.

Ha nyilvánvalóvá vált, hogy a bejelentő rosszhiszeműen, valótlan adatot vagy információt közölt és

a) ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel, személyes adatait az eljárás lefolytatására jogosult szerv vagy személy részére át kell adni,
b) alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, személyes adatait az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szervnek vagy személynek kérelmére át kell adni.

A személyes adatok harmadik országba vagy nemzetközi szervezet részére történő továbbítására kizárólag a továbbítás címzettje által tett, a bejelentésre vonatkozó, a törvényben foglalt szabályok betartására irányuló jogi kötelezettségvállalás esetén és a személyes adatok védelmére vonatkozó előírások figyelembevételével kerülhet sor. A foglalkoztató nem kíván személyes adatokat továbbítani harmadik országba vagy nemzetközi szervezet részére.

Az érintett jogai: az érintett személynek joga van kérelmezni a foglalkoztatótól (mint adatkezelőtől) a rá vonatkozó személyes adatokhoz való hozzáférést, azok helyesbítését, törlését vagy kezelésének korlátozását, és tiltakozhat az ilyen személyes adatok kezelése ellen, valamint joga van az adathordozhatósághoz.
Az érintett hozzájárulásán alapuló adatkezelés esetén az érintettnek joga van a hozzájárulása bármely időpontban történő visszavonásához, ami nem érinti a visszavonás előtt a hozzájárulás alapján végrehajtott adatkezelés jogszerűségét.
Az érintett az adatkezeléssel kapcsolatban bármikor élhet kérelemmel, észrevétellel, panasszal a foglalkoztató jelen pontban megjelölt elérhetőségein. A foglalkoztató indokolatlan késedelem nélkül, de legfeljebb egy hónapon belül tájékoztatja az érintettet a kérelem nyomán hozott intézkedésekről, vagy azok elmaradásának okáról. A foglalkoztató a kért információkat, tájékoztatást és a személyes adatok másolatát díjmentesen biztosítja. Ha az érintett elektronikus úton nyújtotta be a kérelmet, az információk elektronikus formátumban kerülnek rendelkezésre bocsátásra, kivéve, ha az érintett másként kéri. Ha az érintett kérelme egyértelműen megalapozatlan vagy – különösen ismétlődő jellege miatt – túlzó, az adminisztratív költségekre észszerű díj számolható fel, vagy megtagadható a kérelem alapján történő intézkedés.
Az érintettnek joga van a felügyeleti hatósághoz (Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, 1363 Budapest, Pf.: 9., +36-30/683-5969, +36-30/549-6838, +36-1/391-1400, ugyfelszolgalat@naih.hu) panaszt benyújtani, valamint az illetékes bírósághoz fordulni. A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság gyakorlata alapján az érintett panaszát akkor fogadja be a hatóság, ha az érintett először az adatkezelőhöz, azaz a jelen esetben a foglalkoztatóhoz fordult, de a foglalkoztató az érintett kérelmére nem intézkedett, vagy az érintett az intézkedést nem fogadta el.

Az adatkezelésre egyebekben a foglalkoztató adatkezelési szabályzatában, illetve a vonatkozó adatvédelmi jogszabályokban foglaltak az irányadók.

VII. A bejelentők védelme

A védelem – a jogi segítségnyújtás kivételével – kizárólag akkor illeti meg a bejelentőt, ha a bejelentéssel érintett körülményekre vonatkozó, bejelentett információ a 2023. évi XXV.

törvény 1. mellékletében, illetve a 2. mellékletében szereplő európai uniós jogi aktusok vagy azok végrehajtását, az azoknak való megfelelést biztosító jogszabályi rendelkezések hatálya alá tartozik, vagy a bejelentő ezen körülmény fennállását alapos okkal feltételezi.

Minden, a bejelentő számára hátrányos intézkedés, amelyre a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor, és amelyet a III.2. pontban meghatározott jogviszonnyal vagy kapcsolattal összefüggésben valósít meg a foglalkoztató, jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne. Hátrányos intézkedésnek minősül a bejelentő számára hátrányos cselekmény vagy mulasztás, különösen

a) a felfüggesztés, a csoportos létszámcsökkentés, a felmondás vagy ezekkel egyenértékű intézkedések,
b) a lefokozás vagy az előléptetés megtagadása,
c) a munkaköri feladatok átruházása, a munkavégzés helyének megváltoztatása, a bércsökkentés, a munkaidő megváltoztatása,
d) a képzés megtagadása,
e) a negatív teljesítményértékelés vagy munkareferencia,
f) a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyára vonatkozó törvény szerinti bármely hátrányos jogkövetkezmény – így különösen fegyelmi intézkedés, megrovás, pénzügyi szankció – alkalmazása,
g) a kényszerítés, a megfélemlítés, a zaklatás vagy a kiközösítés,
h) a hátrányos megkülönböztetés, hátrányos vagy tisztességtelen bánásmód,
i) a határozott idejű foglalkoztatásra irányuló jogviszony határozatlan idejűvé átalakításának elmulasztása, ha a foglalkoztatott jogszerű elvárása az volt, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát határozatlan idejűvé változtatják,
j) egy határozott idejű munkaszerződés megújításának elmulasztása vagy annak idő előtti megszüntetése,
k) a károkozás, amely magában foglalja a személy jóhírnevének megsértését vagy a pénzügyi veszteséget, beleértve az üzleti lehetőség elvesztését és a bevételkiesést is,
l) az olyan intézkedés, amelynek eredményeképpen okkal következik, hogy az adott személy a jövőben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a foglalkoztatásra irányuló jogviszonya szerinti ágazatban nem létesíthet,
m) az egészségügyi alkalmassággal összefüggő vizsgálat előírása,
n) az áru- vagy szolgáltatási szerződés idő előtti megszüntetése vagy felmondása, és
o) az engedély visszavonása.

A hátrányos intézkedéssel összefüggő hatósági vagy bírósági eljárás során – ha a bejelentő a bejelentés megtétele jogszerűségét bizonyítja – vélelmezni kell, hogy a hátrányos intézkedésre a bejelentés jogszerű megtétele miatt került sor, és a hátrányos intézkedést hozó személyt terheli annak bizonyítása, hogy a hátrányos intézkedés megtételére alapos indokkal és nem a bejelentés jogszerű megtétele miatt került sor.

A fenti rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell minden, a bejelentő tulajdonában álló jogalany vagy a bejelentővel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban vagy más, szerződéses jogviszonyban álló jogalany sérelmére hozott hátrányos intézkedés esetén is.

A bejelentés jogszerű megtétele esetén a bejelentő nem tekinthető a törvény által védett titok nyilvánosságra hozatalával összefüggő korlátozást vagy más, az információfelfedésre

vonatkozó jogszabályi korlátozást megszegőnek, és az ilyen bejelentés tekintetében nem terheli felelősség, ha a bejelentő alapos okkal feltételezte azt, hogy a bejelentés szükséges volt a bejelentéssel érintett körülmények feltárásához. A bejelentés jogszerű megtétele esetén a bejelentőt nem terheli felelősség a bejelentésben szereplő információk megszerzése vagy az azokhoz való hozzáférés tekintetében, kivéve, ha a bejelentő az információk megszerzésével vagy az azokhoz való hozzáféréssel bűncselekményt követett el. A bejelentő a bejelentés jogszerű megtételéért nem vonható felelősségre, ha a bejelentő alapos okkal feltételezte azt, hogy a bejelentés szükséges volt a bejelentéssel érintett körülmények feltárásához. A bejelentő ezen rendelkezésekre valamennyi hatósági vagy bírósági eljárás során – a bejelentés megtétele jogszerűségének bizonyítása mellett – hivatkozhat.

Az állam a bejelentő részére a jogi segítségnyújtásról szóló 2003. évi LXXX, törvényben meghatározott támogatásokat biztosítja az ott meghatározott feltételek szerint.

A védelem irányadó arra a bejelentőre is, aki személyazonosságának felfedése nélkül – így különösen neve, azonosításához szükséges személyes adatai megadása nélkül – tesz jogszerű bejelentést és későbbi azonosítását követően vele szemben hátrányos intézkedést tesznek meg, illetve esetében felelősségre vonásra kerül sor. A bejelentőre vonatkozó védelemben részesül, aki a jogszerű bejelentést tevő bejelentő részére segítséget nyújt a bejelentés megtétele során, továbbá a jogszerű bejelentést tevő bejelentővel kapcsolatban álló olyan személy – így különösen a bejelentő munkatársa vagy családtagja –, akit hátrányos intézkedés érhet.

VIII. Záró rendelkezések

A jelen szabályzatot a 2023. évi XXV. törvény II. fejezetével együtt kell alkalmazni.

A foglalkoztató fenntartja a jogot, hogy a jelen szabályzatot bármikor módosítsa, ideértve a szabályzat kiegészítését is. A szabályzat módosításaira a III.3. pont szerinti hatály – eltérő rendelkezés hiányában – szintén irányadó. A szabályzat módosítását a foglalkoztató a szabályzatéval azonos módon, a hatályba lépését megelőzően megfelelő időben megismerteti az érintett személyekkel.

Amennyiben jelen szabályzat hatálybalépését követően jogszabályváltozás folytán a hatályos jogszabály a jelen szabályzatban foglalt rendelkezésektől eltérően határoz, úgy ezen rendelkezések helyébe minden további rendelkezés nélkül a hatályos jogszabályi rendelkezés lép.

Debrecen, 2026. március 01.

Baromfi-Coop Kft.