



SZABÁLYZAT PANASZ, VALAMINT VISSZAÉLÉS BEJELENTÉSI RENDSZER MŰKÖDÉSÉRŐL

1. Rendszer bevezetése

A JOB Kft. (továbbiakban: JOB) elkötelezett a jogszerű és tisztességes működés és a jogszabályi megfelelés mellett.

Ez alapján a JOB a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (továbbiakban: Törvény) rendelkezéseinek megfelelően belső bejelentési rendszer vezet be **2023. december 15.-i hatállyal**.

A rendszerben a JOB munkavállalói és partnerei bejelentést tehetnek a jogellenes, vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információra nézve.

2. Bejelentések tárgyköre

A bejelentések **jogellenes**, vagy **jogellenesnek vélt** cselekményre, mulasztásra, vagy egyéb információra irányulhatnak.

2.1. Jogellenes magatartások

Egy cselekmény vagy mulasztás akkor minősül jogellenesnek, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályba, jogszabályba, illetve a JOB belső szabályzataiba ütközik, azokat megsérti. Így különösen akkor minősül jogellenesnek egy magatartás, ha:

- Felveti bűncselekmény elkövetésének gyanúját. Így kifejezetten ide tartoznak a, a korrupciós bűncselekmények (Btk. 290-300§) az üzleti titok megsértésének bűncselekménye (Btk. 418.§);
- Személyt érintő zaklatásnak tekinthető magatartás: ide tartozik az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amelynek hatása megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítására irányul az adott személlyel szemben;
- Pozícióval való visszaélésnek tekinthető magatartás: ide tartozik különösen, amennyiben az adott személy a JOB-bal fennálló jogviszonyát, pozícióját kihasználva, azzal visszaélve jogtalan előnyt szerez, vagy jogtalan hátrányt okoz más személynek, szervezetnek. Ez a visszaélés történhet a beosztott és a felettes részéről is.
- Munkaviszonyra irányadó szabályba ütközik, ide tartozik különösen az alkohollal, vagy kábítószerrel való visszaélés, továbbá visszaélés a vállalat eszközeivel.

2.2. Nem jogellenes magatartások

Azok a magatartások, amelyek nem sértik meg a vonatkozó jogszabályokat, belső utasításokat, szakmai előírásokat, munkaviszonyra irányadó szabályokat, és a JOB-nál általánosan

elfogadott erkölcsi szabályokat, szakmai előírásokat, illetve az üzleti életben irányadó szabályokat, nem minősülnek jogellenesnek, így ezek nem képezhetik bejelentés tárgyát. Így bejelentés nem tehető:

- A munkáltatói jogkör gyakorlója, a felettes és a közvetlen felettes diszkrecionális jogkörében adott szakmai utasítására nézve;
- Az egyes személyek közötti személyes ellentétek eszkalációjára;
- A kihirdetett szabályzatok, belső utasítások véleményezésére, az azokkal való egyet nem értés, egyéni vélemény kifejezésére;
- A JOB által hozott vállalatirányítási, szervezeti döntésekre nézve;
- A JOB által működtetett szakmai folyamatok, eljárásrendek kifogásolására.
- A JOB által szakmai alapokon, saját diszkrecionális jogkörben hozott döntésekre nézve – különösen a kiválasztási folyamat során született döntésekre –
- A JOB által szakmai alapokon, saját diszkrecionális jogkörben hozott döntésekre – különösen a közvetítése folyamat során született döntésekre –
- A JOB partnerei által hozott döntésekre nézve

3. Bejelentések megtétele

A bejelentő a jogellenes, vagy a jogellenesnek vélt cselekményt vagy mulasztást a bejelentés@job.hu e-mail címen jelentheti be. A bejelentés kézhezvételétől számított 7 napon belül a JOB visszaigazolást küld a bejelentésről. A visszaigazolás megküldésével egyidejűleg a JOB tájékoztatja a bejelentőt a vonatkozó eljárási és adatkezelési szabályokról.

A Törvény 22. § (6) bekezdés alapján a bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha a bejelentő személye nem azonosítható.

A bejelentést a bejelentő szóban is megteheti, előzetes időpontegyeztetést után. A bejelentő a bejelentés@job.hu e-mail címen jelezheti bejelentési szándékát, illetve azt az időpontot, amikor a bejelentést meg kívánja tenni. Az e-mailre a JOB 7 napon belül köteles válaszolni, amelyben elfogadja, az időpontot, vagy új időpontot javasol a bejelentés szóbeli megtételére. A bejelentés szóbeli megtételére a JOB köteles a bejelentés megtételétől számított, legkésőbb 10 munkanapon belül lehetőséget biztosítani. A bejelentő a bejelentését, kizárólag az általános napi munkaidőben (8:00-16:00) teheti meg.

A JOB a szóbeli bejelentést köteles írásba foglalni, és azt tartós és visszakereshető formában rögzíteni. Az írásba foglalt bejelentést annak ellenőrzésére, helyesbítésére, aláírással történő elfogadására vonatkozó lehetőség biztosítása mellett – a bejelentő számára másodpéldányban átadja.

A JOB a bejelentések kivizsgálására Horváthné Dezső Margitot dedikálja, mint bejelentési felelőst. A bejelentési felelős pártatlan, nem utasítható, döntését kizárólag az irányadó jogszabályoknak és etikai szabályoknak megfelelően hozza meg.

A bejelentési felelős, köteles a bejelentést feldolgozni, és azt kivizsgálásáról intézkedni, annak érdekében, hogy javaslatot tudjon tenni a szükséges intézkedésre, a vonatkozó igazgatóság és szükség esetén az ügyvezetés felé.



4. Bejelentés tartalma és kivizsgálása

4.1. Bejelentés tartalma

A JOB a rendelkezésre álló információk alapján hozza meg a döntését.

A bejelentésnek világosnak, érthetőnek, tényyszerűnek kell lennie. Ennek megfelelően tartalmaznia kell valamennyi konkrét tény, körülményt, illetve annak a személynek a megnevezését, akinek a magatartása a bejelentésre okot adott. Továbbá tartalmaznia kell annak a magatartásnak a pontos leírását, ami a bejelentésre okot adott, amit a bejelentő jogellenesnek vél.

A bejelentési felelős kapcsolatot tart a bejelentővel, ennek keretében a bejelentés kiegészítésére, pontosítására, a tényállás tisztázására, valamint további információk rendelkezésre bocsátására hívhatja fel a bejelentőt. Amennyiben a bejelentő a vonatkozó felhívást nem teljesíti, a JOB a rendelkezésre álló információk alapján hozza meg a döntését.

4.2. Határidők

A bejelentés kivizsgálására és feldolgozására a JOB-nak 30 nap áll rendelkezésre.

Amennyiben a bejelentés kivizsgálására előreláthatólag 30 nap nem elegendő, indokolt esetben vizsgálat időtartamát a JOB legfeljebb 3 hónap időtartamig meghosszabbíthatja. Erről a releváns indokok megjelölésével a JOB a bejelentőt tájékoztatja.

4.3. Vizsgálat

A bejelentés kivizsgálása során a JOB értékeli a bejelentésben foglalt körülmények helytállóságát. Ennek eredményeként saját diszkrecionális jogkörében megállapítja, hogy a bejelentett cselekmény vagy mulasztás megvalósult-e, illetve, hogy jogszerű, vagy jogellenes volt-e.

Amennyiben a kivizsgálás alapján a JOB megállapítja, hogy a bejelentés alapos, azaz a bejelentett cselekmény vagy magatartás jogellenesnek minősül, a JOB meghozza azokat az intézkedéseket, amelyek alkalmasak a visszaélések orvoslására.

Amennyiben a kivizsgálás eredményeként a JOB megállapítja, hogy a bejelentés alaptalan, azaz a bejelentett magatartás nem valósult meg, vagy nem jogellenesen a JOB-nak intézkedési kötelezettsége a bejelentő tájékoztatásán túl nincs.

A JOB írásban tájékoztatja a bejelentőt a bejelentés kivizsgálásáról, vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a kivizsgálás eredményéről, azaz a döntéséről arra nézve, hogy a bejelentés alapos-e vagy sem, valamint a megtett vagy tervezett intézkedésekről. A tájékoztatásra csak abban az esetben van lehetőség, ha a bejelentő személye beazonosítható.

Amennyiben indokolt, a JOB saját diszkrecionális jogkörében a bejelentés eredményeként munkajogi jogkövetkezményt, így különösen, de nem kizárólag, szóbeli, illetve írásbeli figyelmeztetést, felmondást, azonnali hatályú felmondást is alkalmazhat.

4.4. Bejelentést kivizsgáló szerv

A JOB biztosítja, a bejelentést kivizsgáló személy pártatlanságát. A bejelentést kivizsgáló személy a döntését mindenféle részrehajlás nélkül, kizárólag a vonatkozó jogszabályok belső



szabályzatok és a JOB által elvárt általános etikai, erkölcsi és üzleti szabályoknak megfelelően hozza meg.

E tekintetben a bejelentést kivizsgáló személy a JOB által nem utasítható, a vizsgálat eredményét, illetve annak megállapítását, hogy történt-e visszaélés a JOB nem befolyásolhatja, és nem változtathatja meg.

A JOB a bejelentés kivizsgálására jogosult bejelentővédelmi ügyvédet és egyéb külső tanácsadót igénybe venni.

5. A bejelentő védelme

A JOB bejelentő személyes adatait, a vonatkozó adatvédelmi jogszabályoknak, így különösen a GDPR-nak és az Infótörvénynek megfelelően kezeli. A JOB a személyes adatokat a Törvény 26. §-a alapján kizárólag a bejelentés kivizsgálása és a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából kezeli, és a bejelentés kivizsgálásában közreműködők részére továbbíthatja.

A JOB a bejelentő személyes adatait nem adja ki, azokat zártan kezeli. Így különösen nem fedí fel a bejelentő személyét annak a személynek, akire nézve bejelentést tett.

A JOB bejelentőre nézve semmilyen hátrányos jogkövetkezményt nem alkalmaz a bejelentés megtétele miatt, ide nem értve a rosszhiszemű, bejelentést benyújtó bejelentőt.

A nyilvánvalóan rosszhiszemű, illetve valótlan bejelentések benyújtása tilos és munkajogi jogkövetkezményeket vonhat maga után.

6. Bejelentő kötelezettségei

A JOB-nál a visszaélések, panaszok bejelentésének platformja a jelen szabályzatban meghatározott, a JOB által működtetett visszaélés-bejelentési rendszer. Ennek megfelelően a bejelentők a bejelentésre alkalmas tényeket, körülményeket és a konkrét bejelentéseket kizárólag jelen szabályzatban meghatározott platformon, a jelen szabályzat szabályai szerint oszthatják meg, a JOB-on belül más akár formális, akár informális csatornákat nem vehetnek igénybe.

A vizsgálat eredményes lefolytatása érdekében bejelentő köteles a bejelentés részleteit, az abba foglalt tényeket, körülményeket, véleményeket szigorúan titokban tartani, így különösen azokat nyilvánosságra nem hozhatja, a JOB további – a bejelentési felelős kivételével – munkavállalóival, partnereivel meg nem oszthatja, minden információt – még a bejelentés tényét is – köteles szigorúan bizalmasan kezelni.

Budapest, 2023.december 15.