

## HÍRLEVÉL / NEWSLETTER 2023 MÁJUS / MAY

### Visszaélés bejelentési rendszer bevezetése

A napokban várható 'A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról' szóló törvény<sup>1</sup> Magyar Közlönyben való megjelenése.

A Köztársasági Elnök által első alkalommal megfontolásra visszaküldött törvényt a Magyar Országgyűlés 2023. május 23. napján ismételten elfogadta. A törvény, kihirdetését követően az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokat visszaélési bejelentési rendszer kialakítására és működtetésére kötelezi.

#### 1. A visszaélés bejelentési rendszer lényege és bevezetésére vonatkozó határidők

A visszaélés bejelentési rendszer lényege, hogy a szabályozással érintett vállalkozások alkalmazottai és szerződéses partnerei (jelenlegi, volt és jövőbeni alkalmazottak és szerződéses partnerek is) a jogellenes vagy jogellenesnek vélt cselekményeket, mulasztásokat, illetve egyéb visszaéléseket, a vállalkozásoknak bejelenthetik, melyet az érintett vállalkozás köteles kivizsgálni.

A visszaélés bejelentési rendszer létrehozására irányadó határidő a 250 fő munkavállalót foglalkoztató társaságok esetében a törvény kihirdetésétől (Magyar Közlönyben való megjelenés napja) számított 60 nap.

### Introduction of the whistleblowing system

The publication of the new act on 'Complaints, public interest reporting and rules related to the reporting of abuses' is expected in the Official Gazette in the coming days.

The act was re-adopted by the Hungarian Parliament on 23 May 2023 following that the President of Hungary sent back the bill first to the Parliament for consideration.

Once the act will be promulgated, it will oblige companies with more than 50 employees to establish and operate abuse reporting system (whistleblowing system).

#### 1. Purpose of the whistleblowing system and deadlines for its implementation

The purpose of the whistleblowing system is to ensure that employees and contractors (including current, former and future employees and contractors) of a company covered by the regulation can report illegal or suspected illegal acts or omissions and other information on abuses to the company, which report shall be investigated by the company concerned.

The deadline for setting up a whistleblowing system is 60 days from the promulgation of the act (i.e. date of publication in the Official Gazette) for companies with more than 250 employees.

---

<sup>1</sup> T/3089. számú törvényjavaslat az Európai Parlament és a Tanács (EU) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló 2019/1937 (2019. október 23.) irányelvének átültetése a magyar jogrendszerbe / / *Draft bill No. T/3089. on the transposition of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law into Hungarian law*

Az 50 és 250 fő közötti munkavállalót foglalkoztató vállalkozás a visszaélés bejelentési rendszert 2023.12.17. napjáig köteles bevezetni, és ezen társaságok a rendszert akár közösen is üzemeltethetik más azonos kategóriába eső társaságokkal (pl. szakmai érdekképviselői rendszer, kamara szervezésén keresztül).

Mindemellett természetesen bármely más, a fenti limitek hatálya alá nem tartozó társaság is dönthet úgy, hogy a visszaélés bejelentési rendszert önkéntesen, jogszabályi kötelezettség nélkül is bevezeti és működteti. Ez esetben a társaság a visszaélésekről szóló bejelentéseket ezen törvényben meghatározott feltételek szerint köteles kivizsgálni.

## **2. A visszaélés bejelentési rendszer főbb szabályai**

Bejelentő lehet a társaság alkalmazottja (volt és jövőbeni is, ha a munkaviszony létesítésére irányuló eljárás már elkezdődött), a társaság szerződéses partnere (volt és jövőbeni egyaránt, ha a szerződéses kapcsolat létrehozására irányuló eljárás már elkezdődött), továbbá a társaságnál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes.

A visszaélés bejelentési rendszert a társaság akár 'házon belül', egy erre a feladatra kijelölt, pártatlan személy vagy szervezet útján vagy akár más külső szervezet (pl. bejelentővédelmi ügyvéd) útján is működtetheti. A társaság jogi képviselője nem járhat el bejelentővédelmi ügyvédként, ilyen megbízás csak a társaságtól javadalmazást nem kapó ügyvéddel létesíthető.

A vállalkozásnak a visszaélés bejelentési rendszer működésére irányadó szabályokat a munkavállalóikkal és szerződéses partnereikkel is ismertetniük kell. Ennek a kötelezettségnek a teljesítése érdekében a vállalkozásnak nem csak az eljárási szabályokat kell kidolgoznia, hanem azokról – akár oktatás útján – tájékoztatnia kell a munkavállalóit.

Companies with between 50 and 250 employees are obliged to implement the whistleblowing system by 17 December 2023, and these companies may also operate the system jointly with other companies in the same category (e.g. professional representation system, a chamber of commerce).

However, any company not falling into the above categories may decide to establish and operate the whistleblowing system on a voluntary basis, without any legal obligation. In this case, the company must investigate reports in accordance with the rules set out in this Act.

## **2. Main rules of the whistleblowing system**

A reporter (whistleblower) can be an employee of the company (both former and future, if the employment procedure has already started), a contractor of the company (both former and future, if the procedure to establish a contractual relationship has already started), in addition, a trainee working for the company or a volunteer.

The whistleblowing system can be operated either 'in-house' by the company, through an impartial person or organisation appointed for this purpose, or through another external organisation (e.g. a whistleblowing lawyer). The company's legal counsel may not act as a whistleblowing lawyer, such an appointment may only be made with a lawyer who does not receive remuneration from the company.

The company should care to ensure that the rules governing the operation of the whistleblowing system are known to its employees and partners. In order to fulfil this obligation, the company should not only draw up the procedural rules, but should also inform its employees about them, which can even be done through education.

A visszaéléssel kapcsolatos bejelentések kivizsgálása során a vállalkozásnak szem előtt kell tartani, hogy az eljárás során mind a bejelentő személlyel mind pedig a kivizsgálásban érintett személyekkel szemben – az adatvédelemre is kiterjedő – tájékoztatási kötelezettsége van. Így a vállalkozás köteles tájékoztatást nyújtani többek között a bejelentés beérkezéséről, az eljárás menetéről, a vizsgálat eredményéről és a vizsgálatban érintett személyek adatainak kezeléséről.

A szabályozás alapján a visszaélés bejelentési rendszer létrehozására köteles vállalkozásnak a következő feladatai keletkeznek:

- eljárási szabályok kidolgozása (ami tartalmazhatja az alkalmazható szankciókat is mind a visszaélést megvalósító személyekkel, mind pedig a rosszhiszemű bejelentőkkel szemben)
- tájékoztató anyagok kidolgozása (szükséghez képest oktatási anyagok előkészítése)
- nyilatkozatok minták az eljárás során kötelező tájékoztatásokról
- visszaélési-bejelentési rendszer működtetésére kijelölt személyek/szervezet felállítása, megbízása
- opcionális feladat: magatartási szabályok/etikai kódex kialakítása;
- amennyiben a vállalkozás már korábban felállított visszaélés bejelentési rendszert, javasolt azt felülvizsgálni az új szabályozás alapján.

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatosan bármilyen kérdése merül fel, forduljon kollégáinkhoz. Irodánk készséggel áll az Önök rendelkezésére a visszaélés bejelentési rendszer alkalmazására vonatkozó felkészülés, és a kapcsolódó dokumentáció elkészítése során.

Dr. Forgó Zoltán, Partner, e-mail: [forgoz@fdlaw.hu](mailto:forgoz@fdlaw.hu)  
Dr. Bedő Eszter, Ügyvéd, [bedoe@fdlaw.hu](mailto:bedoe@fdlaw.hu)  
Tel: +36 1 214 0080  
Honlap: <https://fdlaw.hu/>

In the course of investigating a complaint, companies should bear in mind the requirement to maintain constant contact and information, including on data protection, with both the whistleblower (i.e. person making the report) and the persons involved in the investigation. Thus, the company is obliged to provide information on, among other things, the receipt of a complaint, the course of the procedure, the outcome of the investigation and the processing of the data of the persons involved in the investigation.

On the basis of the regulation, a company that is obliged to set up a whistleblowing system has the following tasks:

- developing procedural rules (which could include sanctions to be applied to both those committing an abuse and also to bad faith whistleblowers)
- developing information materials (including the preparation of educational materials)
- templates for making statements by the company during the course of the process
- setting up, mandating individuals/organisations to operate the whistleblowing system
- optional task: developing a code of conduct/ethics;
- if the company has already set up a whistleblowing system, it is recommended to review it under the new rules.

In case you have any questions regarding the above please, contact our colleagues. Our office is at your service to help you in preparing for the setting up of the whistleblowing system and the related documentation.

Dr. Zoltán Forgó, Managing Partner, e-mail: [forgoz@fdlaw.hu](mailto:forgoz@fdlaw.hu)  
Dr. Eszter Bedő, Attorney-at-law, e-mail: [bedoe@fdlaw.hu](mailto:bedoe@fdlaw.hu)  
Tel: +36 1 214 0080, Web site: <https://fdlaw.hu/>

**Jognyilatkozat:** A hírlevél célja, hogy bizonyos témakörökben általános információkkal szolgáljon, ezért nem vizsgálja az adott témaköröket azok teljességében. A jelen hírlevélben megadott információk nem minősülnek jogi tanácsnak vagy szolgáltatásnak. A jelen hírlevélben szereplő információ nem képezheti az ügyfeleink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Az ügyfeleinket kérjük, hogy pénzügyeiket és üzletvitelüket befolyásoló bármely döntés meghozatala előtt kérjék ki jogi tanácsadó véleményét. Ügyfelünk a hírlevélben foglalt információkat a saját felelősségére használja, és teljes mértékben felelősséget vállal az információk használatából eredő következményekért, esetleges veszteségekért. A hírlevélben foglalt információk felhasználásából eredő bármilyen kárért a Forgó, Damjanovic és Társai Ügyvédi Iroda nem vonható felelősségre.

Amennyiben nem kívánja a jövőben hírlevelünket megkapni, kérjük, hogy írjon a következő email címre: [office@fallaw.hu](mailto:office@fallaw.hu)

© 2023 Forgó, Damjanovic és Társai Ügyvédi Iroda. Minden jog fenntartva

**Legal Disclaimer:** The purpose of this newsletter is to provide general information on a particular subject therefore it does not examine the subject matter in its complexity. The information in this newsletter is not intended to constitute legal advice or services. The information is not intended to be relied upon as the sole basis of any decision which may affect the business of our clients. You are kindly asked to consult qualified lawyers, before making any decision that might affect your personal finances or business. Your use of this newsletter and the information contained therein is at your own risk, and you assume full responsibility and risk of loss resulting from the use of thereof. Forgó, Damjanovic & Partners Law Firm shall not be liable for any damages relating to the use of the information contained in this newsletter.

In case you do not wish to receive our newsletter in the future please, contact us on the following e-mail address: [office@forgodamjanovic.com](mailto:office@forgodamjanovic.com)

© 2023 Forgó, Damjanovic & Partners Law Firm. All rights reserved