

2009. évi ... törvény

a közérdeksérelem veszélyét vagy megvalósulását bejelentő foglalkoztatottak
védelméről

Az Országgyűlés

kinyilvánítva elkötelezettségét a demokratikus, jogállami értékek megvalósulása és a közérdek következetes védelme ránt;

mege erősítve – ezen értékek megvalósítása érdekében – a foglalkoztatottak védelmét a közérdeksérelem veszélyét vagy megvalósulását feltáró bejelentések miatt a magánszférában és a közszférában egyaránt;

tekintettel az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára, valamint – a korrupció elleni fellépés tekintetében – nemzetközi kötelezettségeire a következő törvényt alkotja:

1. §

E törvény hatálya a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő, közérdeksérelem veszélyét vagy megvalósulását feltáró bejelentésekkel (a továbbiakban: bejelentés) kapcsolatos egyes eljárási szabályokra és a bejelentés alapján a bejelentő védelmével kapcsolatos intézkedésekre terjed ki.

2 §

(1) Ha a munkavállaló a foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben kellő alappal feltételezi, hogy a munkáltató magatartása, vagy a munkáltató működési körébe tartozó okok következtében az e törvényben meghatározott tényállások megvalósultak, vagy megvalósulhatnak, bejelentéssel fordulhat a munkáltatóhoz, továbbá a munkáltató tevékenységének felügyeletére jogosult munkáltatói szervhez, vagy a munkáltató részéről eljáró szervhez, illetve ha a munkáltatónál e bejelentésekre eljárásrendet alakítottak ki, az eljárásrendben meghatározott szervhez (a továbbiakban: munkáltató). A bejelentésről jegyzőkönyvet kell felvenni és annak egy példányát a munkavállalónak át kell adni.

(2) Ha az (1) bekezdésben foglaltak a munkáltató vezetőjének magatartásával vannak összefüggésben, illetve ha a munkáltató a bejelentésben foglaltakat elutasítja, vagy azokat a munkavállaló véleménye szerint nem vizsgálta ki teljes körűen, a munkavállaló a Közérdekvédelmi Hivatalhoz fordulhat.

(3) A munkáltató nem köteles a bejelentésben foglaltakat kivizsgálni, ha azok nyilvánvalóan megalapozatlanok.

(4) A bejelentésben foglaltak nem minősíthetők nyilvánvalóan megalapozatlannak, ha a munkáltató magatartása, vagy a munkáltató működési körébe tartozó okok következtében

- a) az élet, az egészség vagy a testi épség közvetlen veszélyeztetésére;
- b) a munkáltató vagy más munkavállaló által elkövetett bűncselekményre;
- c) a környezet súlyos veszélyeztetésére

vonatkoznak.

(5) A Közérdekvédelmi Hivatal nem minősítheti a munkavállaló bejelentését nyilvánvalóan megalapozatlannak, ha annak vizsgálatát a munkáltató elutasította, vagy a munkavállaló állítása szerint azt nem vizsgálta ki teljes körűen.

(6) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – választása szerint – a munkáltató helyett a bejelentést közvetlenül a Közérdekvédelmi Hivatalnál, illetve a bejelentés tárgya szerinti ügy kivizsgálására hatáskörrel rendelkező más hatóságnál is megteheti.

(7) Az (1)-(2), illetve (6) bekezdésben foglaltak nem érintik a munkavállaló külön törvény alapján fennálló feljelentési, vagy intézkedési kötelezettségét.

(8) A munkavállalóval szemben a bejelentés tartalma miatt a külön jogszabályokban titoksértés esetére meghatározott rendelkezések nem alkalmazhatók.

3. §

(1) A munkavállalót a bejelentés miatt sem közvetlen, sem közvetett hátrányos megkülönböztetés nem érheti, különösen az alábbi területeken:

- a) a foglalkoztatási jogviszony teljesítése során, a foglalkoztatási jogviszonyból származó jogok gyakorlásával és köteleességek teljesítésével összefüggésben;
- b) a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő képzésekkel összefüggésben
- c) a munkafeltételek, a teljesítménykövetelmények megállapítása és biztosítása tekintetében;
- d) a foglalkoztatási jogviszony alapján járó munkabér, továbbá valamennyi juttatás megállapításában és biztosításában;
- e) a minősítés és az előmeneteli rendszer biztosítása tekintetében;
- f) a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggésben alkalmazható hátrányos jogkövetkezményekkel járó munkáltatói intézkedések, a fegyelmi és a kártérítési felelősség érvényesítése tekintetében;
- g) a foglalkoztatási jogviszony módosítására irányuló munkáltatói ajánlat tekintetében;
- h) a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésével kapcsolatosan, valamint a megszüntetéssel összefüggő munkáltatói nyilatkozatok tekintetében.

(2) Jogvita esetén a munkavállalónak kell igazolnia, hogy a bejelentést megtette, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy intézkedése nincs összefüggésben a bejelentéssel.

4. §

(1) A munkavállaló kérelmére a Közérdekvédelmi Hivatal a munkavállaló részére – ügyvédi megbízás útján – a 3. § szerinti sérelemre alapított jogvita esetén, az 5. §-ban meghatározottak szerint pénzbeli támogatást, illetve jogi képviseletet biztosít.

(2) A Közérdekvédelmi Hivatalnál bejelentett kérelemmel egyidejűleg az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása nem kezdeményezhető.

5. §

(1) Kérelmére azt a munkavállalót, akinek a munkáltató intézkedése miatti jogvita miatti eljárás során jövedelmi viszonyai jelentősen megromlottak, a Közérdekvédelmi Hivatal támogatásban részesítheti.

(2) Támogatás összege havonta legfeljebb a foglalkoztatási jogviszonyból származó havi munkabér 50 %-nak megfelelő összegig, de legalább a minimálbér összegéig terjedhet. A támogatás a jogviszony megszűntetése tárgyában hozott bírósági döntés jogerőre emelkedéséig folyósítható.

(3) A támogatásról mérlegelési jogkörében a Közérdekvédelmi Hivatal elnöke dönt.

(4) Az (1)-(3) bekezdés szerint nyújtott támogatás a foglalkoztató kártérítési felelősségét nem érinti. A bíróság a kártérítés összegéből az anyagi támogatásnak megfelelő összeg állam javára történő megfizetésére kötelezi a munkáltatót.

6. §

A 4. § (1) bekezdése szerinti jogi képviselet költségét a Közérdekvédelmi Hivatal megelőlegezi. Ha a bíróság az ügyvéd díjának viselésére a munkáltatót kötelezte, a megelőlegezett díjat a munkáltató köteles az állam javára megfizetni, az ítélet erre vonatkozó rendelkezése szerint.

7. §

E törvény alkalmazásában

a) foglalkoztatási jogviszony a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony és a bedolgozói jogviszony, valamint a felek között legalább egy éve fennálló megbízási jogviszony, ha a felek a szerződésben a felmondási jog korlátozásában állapodtak meg, továbbá az érintett személy bevétele ezen időszak alatt kizárólag e megrendelőtől származik;

b) munkavállaló az *a)* pontban foglaltak szerinti jogviszonyban álló természetes személy;

c) munkáltató a *b)* pont szerinti munkavállalót az a) pont szerinti jogviszonyban foglalkoztató természetes személy, jogi személy, vagy jogi személyiség nélküli gazdasági társaság ,

d) a jövedelmi viszonyok jelentős megromlásának minősül, ha a bejelentő munkavállaló a foglalkoztatási jogviszonyából származó jövedelemből már nem részesül.

8 §

A Hszt. 131. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A fegyelmi eljárás felfüggesztésének a 131. § (2) bekezdés c) pontja alapján nincs helye, ha a közérdeksérelem megállapítása céljából a Közérdekvédelmi Hivatal folytat eljárást.”

9. §

E törvény 2009. október 1-jén lép hatályba.