

A Hungarian Business Leaders Forum Etikai Munkacsoportjának összeférhetetlenséggel kapcsolatos ajánlása

1. Bevezetés – Az összeférhetlenség fogalma

Összeférhetlenségi helyzet általánosságban akkor merül fel, ha az egyén, munkavállaló személyes (családi, baráti, pénzügyi vagy társadalmi) érdekeit választja egy olyan szervezet iránti kötelezettségei teljesítése helyett, amely szervezet működésében érdekelt félként vesz részt, illetve pozícióját valamilyen módon a személyes haszonszerzése érdekében felhasználja.

Összeférhetlenségi helyzetnek tekintendő az is, ha valamely személy magánjellegű érdeke potenciálisan befolyásolhatja, vagy harmadik személyek számára úgy tűnhet, hogy befolyásolja az egyén szervezet nevében, javára vagy érdekében hozott döntéseit, magatartását.

A fentiekre tekintettel az összeférhetlenség esetköreit illetően megkülönböztetjük a tényleges, a potenciális és a vélt összeférhetlenséget.

- (i) **Tényleges összeférhetlenség** esetén az egyén, munkavállaló magánérdeke és azon szervezet érdeke között, mely részére tevékenységet végez, tényleges konfliktus áll fenn.
- (ii) **Potenciális összeférhetlenségről** akkor beszélünk, ha az egyénnek olyan magánérdeke áll fenn, amely ellentétben állhat a szervezet érdekeivel. Az összeférhetlenség ezen esete olyan körülményekre vonatkozik, amelyeknél előre látható, hogy a jövőben konfliktus merülhet fel az egyén és a szervezet érdeke között, melyre tekintettel a potenciális veszély azonosításakor lépéseket kell tenni a jövőbeni kockázat csökkentésére.
- (iii) **Vélt összeférhetlenség** az összeférhetlenség azon esete, amikor tényleges összeférhetlenség nem áll ugyan fent, sőt potenciális veszélye sem fenyeget, de a nyilvánosság, illetve harmadik fél azt a véleményt alakíthatja ki, a körülmények alapján, hogy az egyén magánérdeke helytelenül befolyásolhatja a szervezet vonatkozásában meghozott döntéseit vagy cselekedeteit, most vagy a jövőben.

Attól függően továbbá, hogy az összeférhetlenség az adott személy, munkavállaló milyen érdekei mentén alakul ki, megkülönböztethetjük a pénzügyi és nem pénzügyi összeférhetlenség esetét, valamint az alapján, hogy a munkavállaló a saját érdekében, vagy olyan személy érdekében cselekszik, akikkel szoros kapcsolatban áll, az összeférhetlenség kategorizálható közvetlen vagy közvetett összeférhetlenségi helyzetre, jelesül:

- (i) Közvetlen, pénzügyi összeférhetlenség esete például az, ha a munkavállalónak tulajdonosi érdekeltsége, vezetői pozíciója vagy egyéb jelentős érdekeltsége van a munkáltató versenytársában, szállítójában, alvállalkozójában vagy kereskedelmi partnerében.

- (ii) Közvetett, pénzügyi összeférhetlenség esete például az, ha a munkavállaló házastársa, gyermeke stb. tulajdonosi érdekeltséggel, vezetői pozícióval vagy más jelentős érdekeltséggel rendelkezik a munkáltató versenytársában, szállítójában, alvállalkozójában vagy kereskedelmi partnerében.
- (iii) Közvetlen, nem vagyoni összeférhetlenség például, ha a munkavállaló a munkáltató beszállítójának egy alkalmazottjával való bensőséges kapcsolat reményében hajlandó lenne - vagy harmadik fél számára úgy tűnhet - befolyásolni a munkáltató döntését a beszállító vagy alvállalkozó kiválasztásában.
- (iv) Közvetett, nem vagyoni összeférhetlenség például, ha a munkavállaló, annak érdekében, hogy testvére, egyéb hozzátartozója előléptetést kapjon egy beszállítónál, alvállalkozónál, hajlandó lenne - vagy harmadik fél számára úgy tűnhet - befolyásolni a munkáltató döntését a beszállító vagy alvállalkozó kiválasztásában.

A fentiek alapján, az összeférhetlenség számos esetkörével találkozhatunk adott szervezet, munkáltató tevékenysége során, melynek okán az összeférhetlenségi helyzetek elkerülése érdekében, valamint a már bekövetkezett helyzetek kezelése érdekében javasolt olyan átfogó szabályrendszer megalkotása, mely iránymutatásul szolgál mind az egyén, a munkavállaló, mind a munkáltató számára az összeférhetlenségi helyzetek megfelelő kezelése érdekében.

2. Az összeférhetlenség jogszabályi háttere

Az összeférhetlenség fogalmát a Munka Törvénykönyve (Mt.) nem nevesíti, ugyanakkor a törvény alapelvei között rögzíti, hogy *„a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné”*. Az Mt. előírásai értelmében *„a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.”* A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme abban az esetben merül fel, ha valamilyen munkavállalói magatartás, tevékenység összeférhetlenné bizonyul.

A vezetők összeférhetlenségére vonatkozóan mind az Mt., mind pedig a Polgári Törvénykönyv (Ptk.) tartalmaz szabályozást.

A Ptk. az összeférhetlenségi szabályokat a társasági jog relációjában állapítja meg, mely szerint a vezető – ideértve a vezető tisztségviselőt, valamint a cégvezetőt is - nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított 15 napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag. A vezető tisztségviselő, cégvezető és hozzátartozója továbbá – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenységi körébe tartozó szerződéseket.

Az Mt. szigorúbb összeférhetlenségi szabályokat fogalmaz meg a vezetőkre, miszerint a vezető állású munkavállalók:

- (i) további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthetnek,
- (ii) nem szerezhettek részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
- (iii) nem köthetnek a saját nevükben vagy javukra a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá
- (iv) kötelesek bejelenteni, ha a hozzátartozójuk tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Az összeférhetlenségi szabályok megszegése munkajogi szempontból komoly következményekkel járhat. Adott esetben a munkáltató jogosult lehet a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére, továbbá kártérítési igényt is megalapozhat az összeférhetlenségi helyzet, ha a veszélyeztetésen túl a munkavállaló magatartása már tényleges kárt is okozott a munkáltatónak.

Az Mt. értelmében továbbá mind a munkáltató, mind a munkavállaló kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényegesek. Erre tekintettel a munkavállalók értesíteni kötelesek feletteseiket a munkahelyi és személyes érdekeik közötti lehetséges összeférhetlenségről, érdekellentétről.

3. Az összeférhetlenség esetei

A lehetséges összeférhetlenségi esetek kimeríthetetlenül sokfélék lehetnek, így azok teljes körű felsorolása nem lehetséges, ugyanakkor érdemes a leggyakrabban előforduló eseteket sorba venni.

Munkajogi összeférhetlenség:

Összeférhetetlennek minősül minden olyan további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, mely a munkavállaló munkavégzésével összeegyeztethetetlen és ezáltal hátrányt okozhat a Társaságnak:

(i) Munkavégzésre irányuló további jogviszony („másodállás”)

Mindenképp érdemes munkáltatói oldalról belső szabályzatban rendezni annak a feltételeit, hogy a munkavállaló a munkaviszonya mellett milyen további munkavégzésre irányuló jogviszonyt (másodállást) létesíthet és a munkáltató felé ezt mikor, milyen határidővel és hogyan köteles jelezni, illetve a munkáltató hogyan és milyen határidővel köteles eljárni

ezekkel a jelzésekkel, kérésekkel kapcsolatban. A munkáltató jogos gazdasági érdekeit sérti, ha a munkaidő a két jogviszonyban részben egybeesik, vagy a két munkáltató hasonló tevékenységet végez, egymás versenytársa a piacon.

(ii) Konkurens tevékenység

A munkáltató jogos gazdasági érdekét szintén veszélyezteti, ha a munkavállaló a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységű gazdasági társaságot alapít, vagy tulajdoni részesedést szerez benne, esetleg vezető tisztségviselője lesz.

A bírói gyakorlat meglehetősen szigorúan értelmezi az ilyen összeférhetlenségi helyzeteket, és a munkavállaló jogsértő magatartását akkor is megállapítja, ha a másik gazdasági társaság a cégjegyzékben ugyan szerepelteti a versenyző tevékenységi kört, de valójában ténylegesen nem gyakorolja.

Gazdasági összeférhetlenség

Gazdasági összeférhetlenség alatt kell érteni minden olyan tevékenységet, illetve magatartást, amely sértheti vagy veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, továbbá a működésével összefüggő érdekeket, üzleti titkot, alapvető fontosságú információk kezelését. E körbe tartoznak különösen a tervbe vett beruházásokkal, üzletkötésekkel (üzleti partnerek, üzleti ajánlatok) stratégiákkal, belső újításokkal, új technológiákkal, technikai megoldásokkal, műszaki-gazdasági fejlesztési célokkal, eszközökkel, módszerekkel stb. kapcsolatos információk. Összeférhetetlen, ha valaki a verseny tisztaságát veszélyezteti, azaz feladatainak pártatlan és tárgyilagos gyakorlására bármely okból, így különösen a beszerzések, közbeszerzések során fennálló gazdasági érdek vagy az eljárásban résztvevő gazdasági szereplővel fennálló más közös érdek miatt nem képes.

Célszerű annak megfelelő szintű belső szabályozása, hogy a munkavállalók a munkáltató beszállítójával, üzleti partnerével vagy ügyfelével csak az illetékes vezetők előzetes írásos beleegyezését követően köthessenek szerződést magán célokra, ha üzleti szempontból közvetlenül részt vesznek az érintett szerződések megkötésében, rendelések vagy teljesítések lebonyolításában, esetleg teljesítés igazolásában, és ezáltal fennáll az összeférhetlenség lehetősége. Ide nem értve az olyan beszállítói szerződéseket, melyek a nyilvánosság számára elérhető termékek vagy szolgáltatások igénybevételére irányulnak.

Személyi összeférhetlenség

Hozzá tartozói, vagy személyi összeférhetlenséget eredményez a hozzátartozók olyan munkakörben való alkalmazása vagy foglalkoztatása, amelyekben egymással közvetlen alá- és fölérendeltségi-, elszámolási- vagy ellenőrzési, illetve szakmai felügyeleti kapcsolatba kerülhetnek. Abban az esetben is fennállhat, ha a munkavállaló olyan személlyel áll vagy kerül

alá-fölérendeltségi viszonyba, vagy pedig ellenőrzési helyzetbe, akivel a munkaviszonyon kívül is kapcsolatban van (pl. közeli baráttal, élettárssal).

Önmagában a magánéleti kapcsolatból nem következik a visszaélés veszélye vagy ténye, ugyanakkor a munkavállalóktól elvárható, hogy ezeket a személyi összeférhetlenségi helyzeteket a munkáltató felé transzparensten feltárják, annak érdekében, hogy a munkáltatónak legyen lehetősége megismerni, felmérni és szükség esetén kezelni a helyzetben rejlő kockázatokat.

Etika összeférhetlenség

Legtágabb értelemben beszélhetünk etikai összeférhetlenségről is, ideértve minden egyéb olyan magatartást, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekét hátrányosan érinti, azaz, ha a munkavállaló, személyes érdeke nem esik egybe a Társaság legjobb érdekével. A Társaság munkavállalóitól, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében eljáró személyektől elvárt, hogy feladataik ellátása során mindenkor és minden módon a Társaság mindenkor hatályos magatartási kódexében szabályozott hivatásetikai követelmények szerint, a Társaság legjobb érdekét szem előtt tartva járjanak el.

4. Összeférhetlenségi szabályzat ajánlott tartalma

Egy jól megírt összeférhetlenségi szabályzattal elejét lehet venni annak, hogy az összeférhetlenség veszélye felmerüljön, vagy az összeférhetlenségi helyzet ténylegesen bekövetkezzon. Ennek érdekében a szabályzatnak, melyet a helyben szokásos módon szükséges kihirdetni a munkavállalók felé jó, ha tartalmazza:

- (i) annak meghatározását, hogy mi minősül összeférhetlenségnek,
- (ii) az összeférhetlenségi helyzetek megelőzésére, és kezelésére vonatkozó eljárások szabályait,
- (iii) nyilatkoztatási kötelezettség előírását a potenciális összeférhetlenségi helyzetekről legalább a vezető tisztségviselő, és a kulcsmunkavállalók részéről,
- (iv) a szabályzat megsértése esetén alkalmazandó fegyelmi intézkedések részleteit,
- (v) azt a követelményt, hogy az összeférhetlenség fennállását és megoldását dokumentálni szükséges,
- (vi) a szabályzat rendszeres felülvizsgálatára vonatkozó előírást.

A fentiekben meghatározott munkavállalói nyilatkoztatás történhet minta nyomtatványon, melyet az új munkavállalók felvételi eljárásába javasolt beépíteni (onboarding eljárás), illetve a már meglévő munkavállalók tekintetében az Összeférhetlenségi szabályzat megfelelő, helyben szokásos módon történő kommunikálása és elengedhetetlen oktatását követően a nyilatkoztatás elvégezhető.

A nyilatkoztatás során a munkavállalónak szükséges pontosan felfedni minden kapcsolatot, pozíciót és körülményt a formanyomtatványon, mely a szabályzat szerint összeférhetlenséget okozhat.

Abban az esetben, ha összeférhetetlenség merül fel egy munkavállalóval kapcsolatosan javasoljuk, hogy a jogi és compliance osztály adjon iránymutatást a helyzet kezelését illetően és értesítse a szükséges intézkedésekről a munkavállaló felettesét és a HR-es kollegát, majd ezt követően a munkavállalót.

A szabályzat megfelelő végrehajtása és felülvizsgálata lehetővé teszi, hogy megvédje a munkáltató szervezetét a szükségtelen kihívásoktól és az azokból eredő jogi bonyodalmaktól.