

TERVEZET

ZÖLD KÖNYV

az állami szerveknél érvényesítendő etikai követelményekről

E zöld könyv célja

- az állami szervek etikai kódexei előkészítésének, illetve időszerű felülvizsgálatának támogatása,
- a különféle közszerületi hivatásrendekre és különböző állami szervekre vonatkozó etikai kódexek tartalmi összhangjának elősegítése, valamint
- a szervezeti integritási és korrupciós kockázatok kezelése szempontjából legfontosabb szabályozási témaköröknek – egy lehetséges szabályozási tartalom megfogalmazásával történő – azonosítása.

A köz szolgálatában állunk

A köz szolgálata önmagában erkölcsi értékkel bír, de magas erkölcsi követelményeket is támaszt az arra vállalkozóval szemben. Ez egyrészt az általánosnál szigorúbb mércét jelent az általános erkölcsi követelményeknek való megfelelés tekintetében, másrészt azonban olyan hivatásetikai elveknek való megfelelést is, amelyek csak a köz szolgálatában állókra vonatkoznak.

Az etikai kódex célja, hogy

- rögzítse az állami szervek munkatársaira vonatkozó erkölcsi magatartási szabályokat,
- segítséget nyújtson a munkatársak számára ezek betartásához,
- tájékoztassa a nyilvánosságot a tisztviselőktől elvárható magatartásról,
- védje az állami szervek munkatársait a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

Az egyes etikai kódexek meghatározzák, hogy mely közszolgálati hivatásrendre vagy mely állami szerv munkatársaira vonatkoznak, ugyanakkor a közérdek megkívánja, hogy valamennyi állami szerv valamennyi munkatársa vonatkozásában legyen etikai kódex, amely rá vonatkozik.¹ Amíg ilyen nincsen, a vonatkozó hivatásetikai kérdések megítélésében e zöld könyv szolgálhat iránymutatásul.

Az állami szervnek kötelessége, hogy tájékoztassa munkatársait a rájuk vonatkozó etikai kódexekben foglalt követelményekről, a munkatársnak pedig kötelessége, hogy minden tőle telhetőt megtegyen az etikai kódexekben foglalt hivatásetikai szabályok betartása érdekében.

Az etikai kódexek az állami szervek szervezeti és azok munkatársai személyi integritása megteremtésének fontos eszközei. Az integritás a szervezeti működésnek és a személyes magatartásnak a vallott elveknek való megfelelést, vagyis azokkal való egységét jelenti.

Az etikai kódexekben foglalt etikai elvek és szabályok gyakran olyan témaköröket érintenek, amelyeket jogszabályok is rendeznek. Az etikai követelmények soha nem írják felül a jogszabályokat, de segítenek azok értelmezésében, kifejezik azok etikai súlyát, megkülönböztetve az etikailag súlyos jogszabályi rendelkezéseket az inkább technikai jellegűektől.

Ez a zöld könyv az állami szervek munkatársaira, állami alkalmazásban állásukra tekintettel vonatkozó etikai kódexekkel kapcsolatban kíván segítséget nyújtani. Az állami szerveknek számos munkatársa olyan szakmához tartozik, amelynek a foglalkoztató szervtől független szakmai etikai előírásai vagy akár önálló szakmai etikai kódexe is van.²

Ha valakire több etikai kódex is vonatkozik, viselkedésének egyszerre mindegyiknek meg kell felelnie. Ha a kódexek rendelkezései között ellentmondás van, elsősorban az állami szerv

¹ A kormánytisztviselői és a hivatásos szolgálati viszonyban állók tekintetében a jogállási törvényeik felhatalmazása alapján a hivatásrendi köztestületek bocsátanak ki az egész hivatásrendre vonatkozó etikai kódexeket. Az ezen a körön kívüli állami szervek tekintetében a szerv vezetőjének feladata, hogy munkáltatói jogkörében magatartási kódexet adjon ki (amelyek megszegését fegyelmi eszközökkel, és más – ezzel összeegyeztethető rendeltetésű – munkáltatói intézkedésekkel szankcionálnak). Az adott szerv sajátosságaira tekintettel ilyen magatartási kódexet olyan szerv tekintetében is ki lehet adni, amelynek munkatársai valamely etikai kódexszel rendelkező hivatásrendhez tartoznak. A zöld könyvben etikai kódexek alatt az állami szervek munkatársai vonatkozásában kiadott valamennyi etikai és magatartási kódexet értjük.

² Például: orvosok, állatorvosok, építészek stb.

TERVEZET

munkatársaként rá vonatkozó etikai kódexeknek³ kell megfelelnie. Az állami szervvel és annak többi munkatársával szemben nem hivatkozhat a saját szakmai⁴ etikai kódexére a jogszabályoktól, valamint az állami szervek munkatársaira vonatkozó etikai kódexektől eltérő cselekedetei védelmében.

Szükségszerűen felmerülő probléma a jogszabályi rendelkezések és az etikai kódexek egymáshoz való viszonya. Az etikai kódexnek érintenie kell minden etikai szempontból kulcsfontosságú területet, még akkor is, ha egyes jogviszonyok tekintetében azokat jogi szabályozás is érinti. Az etikai kódexek megfogalmazásainak természetesen általánosabbnak, elvontabbnak kell lennie, mint a jogszabályokéinak. Mivel az etikai kódexek nem kizárólag a jogszabályokból vezetik le etikai tartalmukat, egy-egy pontban megfogalmazhatnak a jogszabályi előírásoknál szigorúbb követelményeket is.

Az jogszabályi rendelkezések és azok megszegésének etikai súlya különböző. Az etikai kódexek, valamint a jogszabályok közötti kifejezett érintkezés a jelentős etikai súlyú jogszabályi rendelkezések esetén áll fenn, a technikai jellegűeknél nem.⁵

Bár az etikai kódexek érinthetnek olyan témaköröket, amelyeket jogszabályok szabályoznak, kerülendő, hogy az etikai kódexek azonos konkrétsági szinten, azonos tartalommal, vagy méginkább hasonló megfogalmazással ismételjék meg jogszabályi rendelkezéseket. A konkrét jogszabályi rendelkezésekre való esetleges hivatkozásoknál – az egyértelmű alkalmazhatóság érdekében – pontoságra szükséges törekedni.

Az etikai kódexek megsértése etikai vétség, mint olyan, eredendően nem jogsértés. Ez természetesen – éppen a fentiek miatt – nem zárja ki, hogy egy etikai vétségnek minősülő cselekmény egyszerre mind jogsértő is legyen, amiatt, hogy az etikai kódex előírásai mellett egyidejűleg egy tételes jogi rendelkezést is megsért. Az etikai és a jogi minősítés párhuzamosan, más-más alpra tekintettel történik⁶. Ha az etikai kódex betartása jogszabály által kötelezően előírt és jogilag szankcionált, akkor az etikai vétség – származékos módon – minden esetben jogsértés is, függetlenül attól, hogy az adott cselekmény közvetlenül is megsért-e egy jogszabályi rendelkezést.⁷

³ Ezek lehetnek a közszolgálati hivatásrendi köztestületek (pl.: Magyar Kormánytisztviselői Kar, Magyar Rendészeti Kar) által törvényi felhatalmazás alapján, valamint az állami szervek vezetői által munkáltatói jogkörben kiadott etikai kódexek. A hivatásrendi etikai kódexek hierarchikusan fölötte állnak a munkáltatói jogkörben kiadott etikai kódexeknek, így az utóbbiak nem tartalmazhatnak az előzőekkel ellentétes etikai normákat. Ez a kötöttség természetesen nem vonatkozik azokra a szervekre, amelyek munkatársai nem tartoznak egyik nagyobb közszolgálati hivatásrendhez sem, ezek hivatásrendi etikai kódexekre tekintet nélkül adhatják ki saját etikai kódexeiket.

⁴ A szakmai (orvosi, állatorvosi, építész stb.) etikai kódexek mellérendelt viszonyban állnak a közszolgálati hivatásrendi köztestületek, valamint ez egyes állami szervek első számú vezetői által munkáltatói jogkörben kiadott etikai kódexekkel.

⁵ Például a munkakör leírás néhány nappal a törvényes határidőn túli átadása jogsértő, de ennek a cselekménynek az etika súlya csekély. Egy törvény által előírt feljelentés elmulasztása szintén jogsértő, de ennek az etikai súlya is jelentős. Ugyanez elmondható az ezeket a kötelezettségeket előíró jogszabályi rendelkezésekről is.

⁶ Kivételt képeznek a munkáltatói jogkörben kiadott magatartási kódexek, amelyek alapvetően jogi jellegűek.

⁷ Ez a kérdés már túlmegy az etikai kódexek tartalmára vonatkozó megfontolásokon, amelyek tekintetében e Zöld Könyv segítséget kíván nyújtani.

Értékeket követünk⁸

Ezért feladatainkat

- Magyarország Alaptörvényéhez HÚEN,
- mindenekelőtt a NEMZET ÉRDEKÉBEN,
- a köz érdekének előmozdítása iránt ELKÖTELEZETTEN,
- döntéseink, nyilatkozataink és cselekedeteink súlyának tudatában FELELŐSEN,
- a legjobb tudásunk szerint SZAKSZERŰEN,
- a ránk bízott erőforrások kezelésében HATÉKONYAN,
- döntéseinkben, nyilatkozatainkban és cselekedeteinkben TISZTESSÉGESEN,
- megjelenésünkben és magaviseletünkben MÉLTÓSÁGGAL,
- az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében PÁRTATLANUL,
- a jog és az erkölcs szerint is IGAZSÁGOSAN,
- a valós körülmények mérlegelése alapján MÉLTÁNYOSAN,
- a közérdekű célok eszközeinek megválasztásában ARÁNYOSAN,
- az érintettek jogait és jogos érdekeit VÉDVE,
- emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó ELŐÍTÉLETEKTŐL MENTESEN,
- vezetőink és az állampolgárok számára ÁTLÁTHATÓAN,
- minden jóhiszemű érintettel EGYÜTTMŰKÖDVE

teljesítjük.

Vezetői szerep betöltése esetén feladatainkat ezeken túl

- a munkatársainktól elvárt magatartásban PÉLDAMUTATÓAN,
- feladataik elvégzésében munkatársainkat TÁMOGATVA,
- jogi és morális kötelességeiket munkatársainktól következetesen SZÁMON KÉRVE,
- vezetői döntéseinkben SZAKMAI SZEMPONTOKAT ÉRVÉNYESÍTVE

teljesítjük.

⁸ Ennek és a rákövetkező a résznek a célja a hivatásetikai alapelvek összefoglalása (elsősorban a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény és a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény alapján), valamint ezek tartalmának részletes kifejtése.

Értékeinkből következnek hivatásunk etikai követelményei

A mindannyiunkra vonatkozó követelmények

I. HŰSÉG

Feladatainkat Magyarország Alaptörvényéhez HŰEN teljesítjük, azaz

- betartjuk és betartatjuk az Alaptörvényen alapuló hazai és az Alaptörvény alapján kötelező európai uniós jogszabályokat,
- teljes erőnkkel és legjobb tudásunk szerint törekszünk a jogszabályok alapján megválasztott vagy kinevezett vezetőink által kitűzött célok megvalósítására, az általuk kiadott utasításoknak megfelelően,
- amennyiben egy jogszabály vagy vezetői döntés az Alaptörvénnyel nyilvánvalóan ellentétes, a jogalkotói és vezetői tekintélyt tiszteletben tartva, a számunkra rendelkezésre álló valamennyi jogszerű és etikus eszközzel felhívjuk a problémára az illetékesek figyelmét.

II. NEMZETI ÉRDEK

Feladatainkat mindenekelőtt a NEMZET ÉRDEKÉBEN teljesítjük, azaz

- a köz érdekét Magyarország és a magyar nemzet valamennyi jelenlegi és jövőbeni tagja érdekeinek összességével azonosítjuk,
- az egyéni és csoportérdekkel szemben mindig a köz érdekét részesítjük előnyben,
- tágabb hazánk, Európa javát a köz érdekének érvényesítésével szolgáljuk.

III. ELKÖTELEZETTSÉG

Feladatainkat a köz érdekének előmozdítása iránt ELKÖTELEZETTEN teljesítjük, azaz

- azonosulunk a köz érdekének előmozdításával, és a vezetőink által ennek érdekében meghatározott szervezeti célokkal.

IV. FELELŐSSÉG

Feladatainkat döntéseink, nyilatkozataink és cselekedetünk súlyának tudatában FELELŐSEN teljesítjük, azaz

- munkánk során sok ember sorsára gyakorlunk jelentős befolyást, ezért ennek megfelelő komolysággal és odaadással végezzük azt,
- döntéseink és cselekedeteink során figyelembe vesszük azok belátható társadalmi, gazdasági és környezeti következményeit,
- folyamatosan törekszünk munkánk színvonalának javítására.

V. SZAKSZERŰSÉG

Feladatainkat a legjobb tudásunk szerint SZAKSZERŰEN teljesítjük, azaz

- a jogi és morális követelmények betartásán túl leginkább szaktudásunk megfelelő alkalmazásáért és a közérdekű célok szakmánk szabályainak megfelelő megvalósításáért vagyunk felelősek,
- folyamatosan karbantartjuk és fejlesztjük szakmai ismereteinket, és tudásunk, tapasztalataink átadásával támogatjuk munkatársaink szakmai fejlődését,
- az állami szervezetekben felhalmozódott tudást a közvagyon fontos részének tekintjük, és mindent megteszünk annak megőrzése és gyarapítása érdekében.

VI. HATÉKONYSÁG

Feladatainkat a ránk bízott erőforrások kezelésében HATÉKONYAN teljesítjük, azaz

- takarékosan bánunk minden olyan emberi, társadalmi, gazdasági vagy környezeti erőforrással, amely felhasználására munkánk közvetve vagy közvetlenül hatást gyakorolhat,
- a legjobb tudásunk szerint arra törekszünk, hogy a felhasznált erőforrások a köz érdekében a lehető legjobban hasznosuljanak.

VII. TISZTESSÉGESSÉG

Feladatainkat döntéseinkben, nyilatkozatainkban és cselekedeteinkben TISZTESSÉGESEN teljesítjük, azaz

- munkahelyünkön és munkahelyünkön kívül is példamutató módon betartjuk a ránk vonatkozó jogi és morális előírásokat,
- hallgatással sem válunk cinkosává a jogi és morális előírások megsértőinek,
- elkerülünk minden olyan helyzetet, amely illetéktelen befolyás alá kerülésünkhöz vezethetne.

VIII. MÉLTÓSÁG⁹

Feladatainkat megjelenésünkben és magaviseletünkben MÉLTÓSÁGGAL teljesítjük, azaz

- munkahelyünkön olyan módon öltözködünk, viselkedünk és beszélünk, hogy az erősítse munkahelyünk, és általában az állami szervek megbecsültségét, és ezáltal javítsa azok feladatellátási képességét,
- munkahelyünkön kívül is, a szélsőségeket kerülve, úgy élünk és viselkedünk, hogy az erősítse a velünk érintkezőknek az állami szervezetbe és azok munkatársaiba vetett bizalmát.

IX. PÁRTATLANSÁG

Feladatainkat az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében PÁRTATLANUL teljesítjük, azaz

- sem személyes, sem politikai rokon- vagy ellenszenveink, sem érdekeink nem tántorítanak el minket a jogszabályi és morális követelményeknek megfelelő, tényeken és bizonyítékokon alapuló eljárástól,
- munkahelyünket nem használjuk fel politikai vagy egyéb előnyszerzésre, és tartózkodunk minden olyan, különösen politikai tevékenységtől vagy állásfoglalástól, amely kétséget ébreszthetne részrehajlástól mentes és etikus munkavégzésünk iránt.
- érdekképviselési vagy társadalmi szervezetben való tevékenységünket mindig egyértelműen elkülönítjük munkahelyi tevékenységünktől, és elkerüljük azokat a helyzeteket, amelyekben, azonos témában egyszer a munkahelyünk, másszor egy másik szervezet képviselőjeként jelenünk meg,
- nem lépünk be olyan társadalmi vagy politikai szervezetbe, amely jogszabályokkal vagy az alkotmányossággal ellentétes tevékenységet folytat, sem olyanba, amelyhez csatlakozással a munkákra vonatkozó jogszabályi és hivatásetikai köteleltségeinkkel összeegyeztethetetlen kötelezettséget vállalnánk.

⁹ A tisztesség és a méltóság elvek alá tartozó etikai követelmények közel állnak egymáshoz, és folytonos átmenet van közöttük. A két elv külön szerepeltetését az indokolja, hogy a viselkedés megfelelőségének a tisztesség tartalmi, a méltóság pedig formai szempontjait foglalja magában.

X. IGAZSÁGOSSÁG

Feladatainkat a jog és az erkölcs szerint is IGAZSÁGOSAN teljesítjük, azaz

- a jogszabályok adta keretek között mindent megteszünk annak érdekében, hogy jogalkalmazásunk megfeleljen a jogszabályok eredeti céljainak és erkölcsileg is helyes legyen.

XI. MÉLTÁNYOSSÁG

Feladatainkat a valós körülmények mérlegelése alapján MÉLTÁNYOSAN teljesítjük, azaz

- döntéseinket a jogszabályok adta keretek között mindig a – a legjobb szaktudásunk szerint felmért – valós körülményekre tekintettel, a józan ész és az emberiség alapján hozzuk.

XII. ARÁNYOSSÁG

Feladatainkat a közérdekű célok eszközeinek megválasztásában ARÁNYOSAN teljesítjük, azaz

- a számunkra az Alaptörvénnyel összhangban adott célok megvalósítása során olyan eszközöket választunk, amelyek indokoltak az adott célok megvalósításához, de sem a köz, sem pedig mások számára nem okoznak indokolatlan terheket vagy károkat.

XIII. VÉDELEM

Feladatainkat az érintettek jogait és jogos érdekeit VÉDVE teljesítjük, azaz

- az érintettek jogait még akkor is tiszteletben tartjuk és megvédjük, ha azok nehezítik a köz érdekét szolgáló céljaink megvalósítását,
- a köz érdekének érvényesítése során, annak csorbitása nélkül, mindent megteszünk az érintettek jogos érdekeinek érvényesítése érdekében.

XIV. ELŐÍTÉLET-MENTESEÉG

Feladatainkat emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó ELŐÍTÉLETEKTŐL MENTESEN teljesítjük, azaz

- személyekkel kapcsolatos magatartásunkat és döntéseinket jóhiszeműen, az érintett cselekedetei alapján alakítjuk ki, és soha nem a rá, vagy a csoportjára vonatkozó benyomásaink vagy esetleg már meglévő nézeteink alapján,
- egyenlő bánásmódot tanúsítunk ügyfeleinkkel, munkahelyi kötelességeink teljesítése során munkatársainkkal, továbbá – magánjellegű kapcsolatainkon kívül – minden emberrel szemben.¹⁰

XV. ÁTLÁTHATÓSÁG

Feladatainkat vezetőink és az állampolgárok számára ÁTLÁTHATÓAN teljesítjük, azaz

- munkánkat úgy végezzük, hogy az megfelelően dokumentált, vezetőnk számára könnyen áttekinthető és követhető, valamint munkatársaink számára a munkájukat segítő mértékben megismerhető legyen,
- minden tőlünk telhetőt megteszünk azért, hogy az állampolgárok a munkánkkal kapcsolatos közérdekű és közérdekből nyilvános adatokhoz a lehető legegyszerűbben, ingyenesen és egyenlő feltételekkel hozzájuthassanak.

¹⁰ A „munkahelyi kötelességeink teljesítése során” kitétel alapvetően a munkahelyi, személyes, nem formális kapcsolatokat, mint a magánszféra részeit vonja ki az egyenlő elbánás kötelessége alól.

XVI. EGYÜTTMŰKÖDÉS

Feladatainkat minden jóhiszemű érintettel EGYÜTTMŰKÖDVE teljesítjük, azaz

- a jogszabályok adta lehetőségeken belül a lehető legszorosabb együttműködést alakítjuk ki más munkatársakkal és állami szervekkel, a közérdek hatékonyabb és eredményesebb érvényesítése és szolgálata érdekében,
- ha a feladat jellege ezt nem zárja ki, mindig építünk a közvetlenül érintettek együttműködésére, és mi is együttműködően viselkedünk velük,
- szakpolitikai, szabályozási és program-végrehajtási döntéseink előkészítése során – ha ezt az ügy jellege nem zárja ki – érdemi párbeszédet folytatunk minden olyan társadalmi csoport képviselőivel, amelyekre munkánk jelentős hatással lehet,
- feladatellátás során külső munkakapcsolatainkkal, ügyfeleinkkel nyíltan kommunikálunk, döntéseinket, cselekedeteinket – ha titoktartási kötelezettség ezt nem zárja ki – a szükséges mértékben indokoljuk, törekszünk a felmerült szakmai és személyes konfliktusok konstruktív rendezésére.

TERVEZET

A vezetőkre vonatkozó követelmények

A. PÉLDAMUTATÁS

Vezetői szerep betöltése esetén feladatainkat a munkatársainktól elvárt magatartásban PÉLDAMUTATÓAN teljesítjük, azaz

- azoknak a jogi és morális követelményeknek, amelyeket munkatársainkkal szemben érvényesítünk, mi magunk még jobban igyekszünk megfelelni, mint ahogyan azt munkatársainktól elvárjuk,
- munkatársaink jogi és morális követelményeknek megfelelő magatartását mindennél inkább személyes példamutatásunkkal biztosítjuk,
- vezetői felelősségünkön fakadó sajátos kötelezéseinket igyekszünk úgy teljesíteni, hogy az a felelősségvállalás, a köteleességteljesítés és az emberségesség példája legyen azok számára is, akiket ugyanilyen kötelezettségek nem terhelnek.

B. TÁMOGATÁS

Vezetői szerep betöltése esetén feladataink elvégzésében munkatársainkat TÁMOGATVA teljesítjük feladatainkat, azaz

- munkatársainkat ellátjuk a hatékony munkavégzéshez szükséges információkkal, és világos, megvalósítható célokat tűzünk eléjük,
- elismerjük munkatársaink teljesítményeit, biztatjuk őket teljesítményük, készségeik és szaktudásuk fejlesztésére, és a tőlünk telhető módon biztosítjuk az ehhez szükséges feltételeket,
- megvédjük munkatársainkat minden olyan jogtalan támadástól, amely munkájuk miatt éri őket.

C. SZÁMONKÉRÉS

Vezetői szerep betöltése esetén jogi és morális kötelezéseiket munkatársainktól következetesen SZÁMON KÉRVE teljesítjük feladatainkat, azaz

- munkatársaink számára szóban és írásban is nyilvánvalóvá tesszük, hogy jogi és morális kötelezéseikkel kapcsolatban milyen magatartást várunk el tőlük,
- munkatársaink jogi és morális kötelezéseiknek való megfelelését a rendelkezésünkre álló jogszerű és etikus eszközökkel rendszeresen ellenőrizzük,
- a jogi és morális kötelezéseiket megszegő munkatársainkkal szemben részrehajlás nélkül, elvszerűen és következetesen érvényesítjük a köteleességszegés indokolt és arányos szankcióit.

D. SZAKMAI SZEMPONTOK ÉRVÉNYESÍTÉSE

Vezetői szerep betöltése esetén feladatainkat vezetői döntéseinkben SZAKMAI SZEMPONTOKAT ÉRVÉNYESÍTVE teljesítjük, azaz

- munkatársainkat érintő döntéseinket kizárólag szakmai szempontból jelentőséggel bíró szempontok alapján hozzuk meg, és nem érvényesítünk politikai vagy önkényes szempontokat,
- a felettes vezetőink döntéseinek meghozatalát a végrehajthatóság és célravezetőség biztosítása érdekében szakmai szempontok képviselőjével támogatjuk,

TERVEZET

- a felettes vezetőink által kijelölt feladatok végrehajtása és a kitűzött célok elérése érdekében meghozandó saját döntéseinkben kizárólag szakmai szempontokat érvényesítünk, a kapott feladatok és a kitűzött célok felülbírálnak és veszélyeztetése nélkül.

Tudjuk, mikor mit kell tennünk¹¹

A zöld könyv a továbbiakban – az etikai kódexek részletes tartalmára vonatkozó széleskörű szakmai és társadalmi vita elősegítése érdekében – javaslatot tartalmaz az etikai kódexek lehetséges szabályozási tartalmára.¹² A folyó szöveg magát a szabályozási javaslatot tartalmazza, a keretes részek pedig azokat, az adott témakörrel kapcsolatos legfontosabb kérdéseket, problémákat, amelyekre az etikai kódexeknek – a folyó szövegben javasolt, vagy attól eltérő megfogalmazással vagy megoldással – célszerű válaszokat adniuk. Egyes etikai normák konkrét megfogalmazási javaslataihoz lábjegyzetben további magyarázat vagy kiegészítés is tartozik.

1. Bejelentjük a visszaéléseket

Ha jogellenes, hivatásetikával vagy a szakmaisággal alapvetően ellenkező, vagy olyan utasítást kapunk, amely visszaéléshez vezethet, akkor erre a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően felhívjuk az utasítás kiadójának figyelmét. Ha ő az utasítást változatlanul fenntartja, visszaélés kockázatát – amennyiben erre jogszabály kötelez minket

A visszaélések bejelentése központi jelentőségű a korrupció megelőzése és az állami szervek integritásának megőrzése szempontjából. Aki megalapozott bejelentést tesz, az a közjót szolgálja, ugyanakkor a bejelentés személyes előnyökkel általában nem jár, személyes hátrányok kockázatának felvállalásával viszont annál inkább. A visszaélések bejelentésének egyik jelentős akadálya, hogy a szervezeten belüli közvélemény gyakran nem ismeri el a bejelentések erkölcsi értékét, sőt inkább megbélyegzi, kiközösíti a bejelentőt. Az etikai kódexeknek ezért célszerű hangsúlyosan tárgyalniuk a bejelentéssel kapcsolatos helyes magatartást.

– írásban bejelentjük a kijelölt személy vagy szerv felé. Az arra feljogosítottól kapott utasításokat – ha jogszabály alapján nem kell megtagadnunk azok végrehajtását, az utasítás adójának az utasítás jogszerűtlenségére, vagy etikai kódexszel való ütközésére való figyelmeztetését követően – akkor is végrehajtjuk, ha azokat, mint visszaéléseket, vagy visszaélési kockázatot jelentőket egyébként be kell jelentenünk.

Ha azt tapasztaljuk, hogy egy munkatársunk megsértette a jogszabályokban foglalt követelményeket, ezt – amennyiben erre jogszabály kötelez minket – bejelentjük az erre kijelölt¹³ személy vagy szerv felé.

A tudomásunkra jutott bűncselekményekre és más súlyosan jogellenes cselekményekre vonatkozó bizonyítékokról, tényekről és gyanúkról – jogszabály ellenkező rendelkezése hiányában a szolgálati út betartásával – tájékoztatjuk az illetékes hatóságokat, szerveket.

Jogszabályokban foglalt bejelentési kötelezettségeinket megfontoltan és felelősen, az érintettek emberi méltóságát és a vezetői tekintélyt tiszteletben tartva teljesítjük.

¹¹ Az etikai kódexek megfogalmazása során célszerű kerülni a jogi nyelv szárazságát, semlegességét és személytelenségét, mivel az etikai kódexeknek bizonyos mértékű mozgósító erővel is szükséges bírniuk. Különösen igaz ez azokra a kódexekre, amelyeket nem szervezeti vezető ad ki normatív utasítás formájában, hanem egy teljes hivatásrend fogad el – képviselőin keresztül – a saját maga számára. Az etikai kódex megfogalmazásainak ugyanakkor a világosság, a pontosság és az alkalmazhatóság szempontjából – még akkor is, ha magasabb elvontsági szinten kerülnek megfogalmazásra – a jogi szövegekhez hasonlóknak kell lenniük.

¹² A lehetséges szabályozási tartalomra vonatkozó javaslat legnagyobb részt az Európa Tanács Miniszteri Bizottságának a köztisztviselők etikai kódexéről szóló 2000. május 11-én elfogadott Rec(2000) 10 számú ajánlásán alapul.

¹³ A „kijelölt személy”-en, itt és a következő előfordulások esetén is, a kormánytisztviselők vonatkozásában – az integritásirányítási rendszer bevezetését követően – általában az integritás-tanácsadó értendő. A „kijelölt személy” ugyanakkor egyes állami szerveknél lehet más is, például fegyelmi tiszt vagy hivatali felettes.

TERVEZET

A tőlünk telhető módon biztosítjuk, hogy a visszaélést, vagy annak kockázatát jóhiszeműen, az etikai kódexszel és a jogszabályokkal összhangban bejelentőt emiatt semmiféle hátrány ne érhesse.

2. Megőrizzük elfogulatlanságunkat

Elfogultságnak tekintünk minden olyan helyzetet, amikor személyes érdekeink, vagy a magyar államszervezeten kívüli szervezetekhez való lojalitásunk akadályozzák, vagy akadályozhatják a részrehajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkánkat.

Elfogultsághoz vezető személyes érdekek tekintjük mind a számunkra, mind a családjunkra, rokonainkra, valamint minden más hozzátartozónkra, barátainkra és azok hozzátartozóira, továbbá a velünk vagy velük politikai, gazdasági vagy más érdekszövetségben lévő személyekre és szervezetekre vonatkozó előnyöket és hátrányokat.

A köz érdekének szolgálata természetesen feltételezi az elfogulatlanságot, ennek a gyakorlati megvalósítása ugyanakkor komoly kihívást jelent. Az etikai kódexeknek célszerű kiemelnie ennek a témának a fontosságát, és egyértelmű útmutatást adnia a nehéz helyzetek kezeléséhez.

Különösen tartózkodunk családtagjaink, rokonaink, egyéb hozzátartozóink, barátaink, azok hozzátartozói és politikai, gazdasági vagy egyéb szövetségeseink állami szerveknél történő alkalmazásának kijárásától vagy kikényszerítésétől.

Ha más még nem, de mi már felismertük, hogy valamely ügyben elfogultságba kerültünk vagy kerülhetünk akkor

- a lehető legnagyobb körültekintéssel számba vesszünk minden tényleges vagy lehetséges elfogultsági

okot,

- igyekszünk az elfogultsági okot elhárítani,
- haladéktalanul tájékoztatjuk felettes vezetőnket és a szervezetünkben erre a feladatra kijelölt személyt a minket érintő elfogultsági körülményekről,
- elfogadunk minden olyan jogszerű vezetői döntést, amely az elfogultság kiküszöbölésére irányul.

Kérésre is, egyértelműen nyilatkozunk arról, hogy érintenek-e minket elfogultsági körülmények, és nem tekintjük zaklatásnak az erre vonatkozó jogszerű kéréseket és utasításokat. Új munkakörbe kerülésünk előtt még az erre vonatkozó okirat aláírása előtt megszüntetjük az esetleg felmerülő elfogultsági körülményeinket.

Ha olyan feladat ellátásával bíznak meg minket, amelyben valószínűsíthető, hogy személyes érdekeink befolyásolhatják munkánk ellátását, a feladat teljesítésének megkezdése előtt, valamint az ez ügyben jelentőséggel bíró körülmények változását követően haladéktalanul bejelentjük ezt a szervezetünkben erre a feladatra kijelölt személy számára.

3. Tartózkodunk a munkánkkal összeegyeztethetetlen tevékenységektől

Különös gondot fordítunk arra, hogy állami szervnél végzett munkánk teljes időtartama alatt maradéktalanul eleget tegyünk a jogszabályokban előírt összeférhetlenséggel kapcsolatos bejelentési kötelezettségeinknek.

Az összeférhetlenségre jogszabályi rendelkezések is vonatkoznak, a témakör etikai jelentősége azonban túlmutat a jogszabályok formális betartásán. Az összeférhetetlen helyzetek tudatos kerülése a közszolgálati etika egyik sarokköve, ezért az etikai kódexekben is célszerű részletesen rendelkezni erről.

Nem folytatunk semmilyen más, akár kereső, akár nem kereső tevékenységet, illetve nem töltünk be olyan tisztséget, beosztást, foglalkozást, amely – jogszabályok vagy szervezetünk belső szabályzatai alapján – összeegyeztethetetlen az adott állami szervnél folytatott munkánkkal, vagy veszélyezteti annak jogszerű és etikus ellátását. Kétség esetén kikérjük a szervezetünkben erre a feladatra kijelölt személy tanácsát, valamint felettesünk azt is figyelembe vevő állásfoglalását.

Munkánkon kívüli kereső vagy nem kereső tevékenységünkről, elfogadni tervezett tisztségünkről, beosztásünkről – a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően – előzetesen tájékoztatjuk felettesünket és a szervezetünkben erre a feladatra kijelölt személyt, továbbá, ha jogszabály ezt előírja, engedélyt kérünk a tevékenységhez.

A jogszabályi előírások alapján általunk szabadon végezhető tevékenységek (például előadások tartása, tanulmány írása) tekintetében is gondosan ügyelünk arra, hogy ne fogadjunk el olyan felkéréseket, amelyek alapján bárki is a meghívó, vagy felkérő fél lekötöztettségének tekinthet minket. Különösen tartózkodunk a minket foglalkoztató állami szervtől támogatást vagy megrendelést kapó közzsférán kívüli szervezetektől kapott, ilyen jellegű meghívások és felkérések elfogadásától.

4. Nem fogadunk el ajándékokat

Szóróajándékok¹⁴, külföldi féltől kapott figyelmességi ajándékok, valamint a munkánkkal kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadása kivételével nem kérünk és nem fogadunk el olyan ajándékot, előnyt, meghívást, szolgáltatást vagy bármely más, számunkra,

Az ajándékoknak az állami szervek munkatársai általi szabályozatlan és átláthatatlan elfogadása jelentős korrupciós kockázatot rejt magában, ezért ezt a témakört mindenképpen célszerű részletesen szabályozni az etikai kódexekben.

családtagjaink, rokonaink, barátaink, politikai vagy gazdasági szövetségeseink, vagy az általunk támogatott szervezetek számára ígért előnyt, amely munkánkkal vagy munkahelyünkkel bármely módon is összefüggésbe hozható.

A munkánkkal kapcsolatban kapott figyelmességi ajándékokat – ha az nem minősül szóróajándéknak – minden esetben bejelentjük és – a minőségét csak néhány

napig megőrző ajándékok kivételével – nyilvántartásba vétel céljából átadjuk a szervezetünkben erre kijelölt személynek, hogy a nyilvántartásba vételt követően döntsön az ajándéknak a munkahelyünkön történő felhasználásának engedélyezéséről, jótékonyági célra történő elárverezéséről vagy megsemmisítéséről.

¹⁴ A szóróajándék és a figyelmességi ajándék a protokollajándék altípusai.

TERVEZET

Szóróajándéknak tekintjük a valamely rendezvényen való részvételünkre tekintettel kapott, az ajándékozó szervezet logójával, vagy nemzetközi kapcsolatokban az ajándékozó államára, szervezetére más módon utaló, a köztisztviselői illetményalap 10%-át nyilvánvalóan meg nem haladó értékű¹⁵ ajándékokat. A munkánkkal kapcsolatos rendezvényen kapott szóróajándékokat, ha azt jellegük nem zárja ki elsősorban munkahelyünkön, a munkavégzésünk során hasznosítjuk.

Szokásos vendéglátásnak tekintjük elsősorban a szakmai rendezvény keretében valamennyi résztvevő részére biztosított, a meghívottak beosztási szintjének megfelelő mértékű ellátást. Szokásos vendéglátásnak tekintjük még a külföldi állami szerv munkatársától, vagy bármely külfölditől hivatalos utunkon, külföldön munkánkkal kapcsolatban kapott, az állami szervek hazai vendéglátási gyakorlatához hasonló, nem lekötelező mértékű ellátást.

Ha nem tudjuk eldönteni, hogy egy vendéglátás vagy ajándék összefüggésbe hozható-e munkánkkal vagy munkahelyünkkel, továbbá hogy az mértéke alapján elfogadható lehet-e, tanácsot kérünk a szervezetünkben erre kijelölt személytől.

Hivatalos utazásaink során kizárólag menetrendszerű, vagy más bárki számára hozzáférhető (pl.: taxi), valamint állami szerv (külföldön ide értve a meghívó külföldi állami szervet is) tulajdonába álló, továbbá bérelt vagy saját járműveken utazunk.

5. Visszautasítjuk a felkínált jogtalan előnyöket

Ha bárki jogtalan előnyt ígér a számunkra – tisztességünk kétséget kizáró megőrzése érdekében – a következő magatartási elveket követjük.

- Visszautasítjuk a felkínált előnyt, és – hacsak munkánk nem kifejezetten erre irányul – még bizonyítékszerzés céljából sem fogadunk el semmit, ami jogtalan.

Az etikai kódexeknek – ahol csak lehet – célszerű részletes eljárási útmutatásokat tartalmaznia, hogy ezzel is segítsék az állami szervek munkatársait azokban az etikai szempontból problémás helyzetekben, amelyekben idáig többnyire magukra kellett hagyatkozniuk, és saját kockázatukra kellett kialakítaniuk a minden szempontból megfelelő és védhető eljárásmodot.

- Igyekszünk azonosítani a jogtalan előnyt ígéro személyt.

- Elkerüljük a hosszabb kapcsolatfelvételt. Még az ügy felderítése érdekében sem érintkezünk a feltétlenül szükségesnél tovább egy tisztességünket, személyes integritásunkat veszélyeztető személlyel.

- Igyekszünk további tanúkat keresni a jogtalan előny felkínálásával kapcsolatban, akár munkatársainkat, akár más a közelben tartózkodó személyeket.

- A lehető legrövidebb időn belül iktatott írásos jelentést készítünk az eseményről, és azt eljuttatjuk felettesünkhöz, valamint a szervezetben az ezzel

kapcsolatos feladatokra kijelölt személyhez, bűncselekmény gyanúja esetén pedig az illetékes nyomozó hatósághoz.

- Felettesünket és a szervezetben erre kijelölt személyt az eseményt követően haladéktalanul értesítjük, még az iktatott írásos jelentés megküldése előtt, ha annak elkészítése és megküldése késedelemhez vezethetne.
- Kezdeményezzük, hogy annak az ügynek az intézésére, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, lehetőség szerint más munkatársat jelöljenek ki.

¹⁵ Jelenleg: 3.865,-Ft

TERVEZET

- Munkánkat a rendes munkamenetnek megfelelően továbbfolytatjuk, de különös figyelmet fordítunk arra az ügyre, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, annak érdekében, hogy az adott ügyvel kapcsolatos eljárásunk minden szempontból támadhatatlan legyen.

Ha tudunkon kívül más olyan juttatást vagy más előnyt biztosít számunkra, amelyet nem fogadhatunk el, a tudomásszerzéstől számítva 24 órán belül tanúk jelenlétében jegyzőkönyvet veszünk fel erről és a juttatást a lehető legrövidebb időn belül visszaszolgáltatjuk annak, akitől származik. Ha ez nem lehetséges, akkor a juttatást vagy más előnyt nyilvántartásba vesszük és átadjuk a szervezetünkben erre kijelölt személynek.

Amennyiben feltételezhető, hogy a juttatást vagy más előnyt arra tekintettel adták, hogy hivatali munkánkat jogellenesen befolyásolják, a hivatali felettesünk és a szervezetünkben erre kijelölt személy értesítése után a jogszabályokban és az etikai kódexben foglalt előírások szerint járunk el.

6. Nem kerülünk mások befolyása alá

Minden olyan helyzetet elkerülünk, amely alkalmas vagy alkalmassá válhat arra, hogy bárki fenyegetéssel, vagy bármely ellenszolgáltatással, előny ígéretével vagy biztosításával, jogtalan

Az etikus viselkedés feltételez egyfajta személyes függetlenséget, amelynek megőrzése maga is etikai követelmény. Célszerű az etikai kódexekben erről is rendelkezni.

előny nyújtására késztesen. Sem magánéletünkben, sem esetleges politikai jellegű kapcsolatainkban nem tanúsítunk olyan magatartást, amely alkalmas lehetne arra, hogy mások jogtalanul befolyásoljanak minket.

Tisztában vagyunk azzal, hogy szenvedélybetegségeink és függőségeink veszélyeztetik elfogulatlanságunk megőrzését, ezért igyekszünk megakadályozni azok kialakulását, ha pedig már kialakultak minden erőnkkel igyekszünk felülkerekedni azokon.

7. Nem élünk vissza a hivatali helyzetünkkel

Senkinek semmiféle olyan előnyt nem nyújtunk, amely hivatásunkkal vagy munkahelyünkkel összefüggésbe hozható, kivéve, ha erre jogszabály felhatalmaz minket.

8. Nem élünk vissza a köz és mások adataival

Mindent tőlünk telhetően megteszünk a tudomásunkra jutott adatok biztonságának és – a közérdekű adatok és a közérdekből nyilvános adatok kivételével – bizalmosságának megőrzése érdekében. Más számára adatokat csak a vonatkozó jogszabályok és munkahelyi előírások betartásával adunk át.

Az állami szervek munkatársai munkájuk során számos olyan adathoz és információhoz jutnak vagy juthatnak hozzá, amelyekhez egyébként nem lenne hozzáférésük. Ez a helyzet erős kísértést jelenthet, ezért az etikai kódexeknek célszerű kitérni erre a témára.

Nem tekintünk be bizalmas adatokba, kivéve, ha erre jogunk és feladataink ellátásához szükségünk van, és tartózkodunk az adatoknak az adatkezelés céljával ellentétes felhasználásától.

Sem munkahelyünkön, sem azon kívül nem terjesztünk olyan információkat, amelyekről okunk van feltételezni, hogy azok tévesek vagy pontatlanok. Nem tartunk vissza közérdekű vagy közérdekből nyilvános információkat.

TERVEZET

A munkánk során szerzett bizalmas vagy mások számára hozzáférhető információkat nem használjuk fel saját anyagi vagy más haszonszerzésünk céljára.

9. Felelősen használjuk fel a hivatali és közforrásokat

Biztosítjuk a ránk bízott munkatársak munkaerejének, a ránk bízott, köztulajdonban álló eszközöknek, berendezéseknek és egyéb javaknak, közpénzből megrendelt szolgáltatásoknak,

Az állami szervek munkatársai munkájuk során folyamatosan olyan eszközöket használnak, amelyek nem a sajátjuk, hanem a köz tulajdonában állnak, ugyanakkor kizárólag számukra hozzáférhetőek. Ez a helyzet erős kísértést jelent ezeknek az eszközöknek a céljuktól eltérő felhasználására.

továbbá a költségvetési, valamint egyéb közösségi célú pénzügyi forrásoknak hasznos, hatékony és gazdaságos kezelését és felhasználását, különösen, ha azok felhasználásában jelentős döntési szabadsággal rendelkezünk. Ilyen javakat magáncélra csak kivételesen indokolt esetben, azok károsodása vagy állományának érdemi csökkenése nélkül, a jogszabályok által biztosított keretek között, felettesünk jóváhagyásával, és amennyiben ennek módja megoldott, a használat költségének megtérítése mellett használunk.

Különös gondot fordítunk arra, hogy az irodai eszközöket, berendezéseket (írószer, papír, fénymásoló, nyomtató, számítógép, telefon stb.) magáncélra még indokolt és jóváhagyott esetben is csak a lehető legkisebb mértékben használjuk fel. Az otthoni munkavégzést is szolgáló, magánhasználatot is lehetővé tevő eszközök (mobiltelefon, laptop, táblagép stb.) használatában is gondosan és takarékosan járunk el.

A hivatali utazások tekintetében kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy – amennyiben rajtunk múlik – se mi, se más közpénzből ne vegyen részt olyan utazáson, amelynek a köz érdeke szempontjából vett szükségessége és hatékonysága előzetes, dokumentált, az út költségéhez képest megfelelő mélységű megfontolás alapján nem igazolható.

10. Vezetői szerepben fokozott felelősséget vállalunk

Ha felelősséget vállaltunk más munkatársak irányításáért vagy ellenőrzéséért, ezt a tevékenységünket az adott állami szerv célkitűzéseivel és az arra vonatkozó jogszabályokkal,

Az állami szervek integritásának biztosításában a vezetői beosztásokat betöltő munkatársak kiemelt szerepet játszanak. Erre célszerű az etikai szabályok megfogalmazása során is figyelemmel lenni.

valamint hivatásetikai és szakmai követelményekkel összhangban végezzük. Megteszünk minden tőlünk elvárható intézkedést, hogy a ránk bízott munkatársak munkája e célkitűzéseknek és követelményeknek megfeleljen, és a mulasztások és visszaélések időben megelőzhetőek legyenek.

Ha felelősséget vállaltunk más munkatársak irányításáért vagy ellenőrzéséért, minden tőlünk telhetőt megteszünk

munkatársaink munkájával kapcsolatos szabálytalanságok megelőzése, valamint a felmerülő szervezeti integritási és korrupciós kockázatok csökkentése érdekében. Ennek megfelelően kiegyensúlyozottan alkalmazzuk a tájékoztatás, a figyelemfelhívás, a meggyőzés, a tanácsadás, a példaadás, az elismerés, a munka megfelelő ellátásához szükséges képzések biztosítása, a munka folyamatos figyelemmel kísérése, a kontrollrendszerek kialakítása és működtetése, a személyi kockázatot jelentő feladatokkal más munkatárs megbízása, a vonatkozó szabályok betartatása, valamint a szabálysértések kivizsgálása és szankcionálása eszközeit.

11. Munkahelyváltás esetén is tisztességesen járunk el

Hivatásunkat és munkahelyünket nem használjuk fel más állás, munka vagy tisztség megszerzéséhez.

Ha más munkahelyen való elhelyezkedésre vonatkozó tárgyalásokat folytatunk, erről tájékoztatjuk felettesünket, kivéve, ha alapos okunk van feltételezni, hogy emiatt jogtalan hátrány érne minket.

Az állami szervek integritásának megőrzése szempontjából kiemelt jelentőségű terület az úgynevezett „forgóajtó jelenség”, vagyis a munkatársaknak az állami és a piaci szféra közötti munkahelyváltásából származó korrupciós kockázatokat rejtő helyzetek. Ezt a problémakört legalább etikai eszközökkel kezelni szükséges.

Ha munkatársunk jelzi számunkra, hogy más munkahelyen való elhelyezkedésre vonatkozó tárgyalásokat folytat, tartózkodunk mindenféle hátrány okozásától, különösen elbocsátásának erre tekintettel való kezdeményezésétől, kivéve azokat a feltétlenül szükséges jogszerű biztonsági intézkedéseket, amelyek a közügyek befolyásmentes intézésének biztosításához szükségesek.

Közszférán kívüli munkahelyen való elhelyezkedés után a jogszabályban, vagy etikai kódexben meghatározott ideig semmiféle kapcsolatot nem veszünk fel állami

szervekkel a korábbi munkahelyünkön ellátott feladatainkhoz szorosan kapcsolódó témakörökben.¹⁶

Közszférán kívüli munkahelyen való elhelyezkedésünket követően nem használjuk fel és nem hozzuk nyilvánosságra a korábbi munkahelyünkön birtokunkba került bizalmas információkat.

Közszférán kívüli munkahelyen való elhelyezkedést követően is tiszteletben tartjuk a ránk vonatkozó jogszabályokat, különösen azokat, amelyek volt munkahelyünkön történő korábbi foglalkoztatásunkra tekintettel vonatkoznak ránk, és továbbra is betartjuk a ránk korábban vonatkozó etikai kódexek ránk továbbra is értelmezhető rendelkezéseit.

12. Régi munkatársainkkal sem kivételezünk

Magánérdekükben nem biztosítunk előnyöket, sem különleges elbánást sem az állami szervek jelenlegi, sem pedig korábbi munkatársai számára.

13. Méltóak maradunk a köz bizalmára

Munkánk és magánéletünk során is megőrizzük méltóságunkat és tisztességünket, hogy méltóak maradjunk a köz (vezetőink által közvetített) bizalmára. Meggyőződésünk, hogy – hacsak jogi vagy hivatásetikai indokokkal nem tudja magát kimenteni – nem méltó a köz bizalmára különösen az,

- akit bűncselekmény miatt jogerősen elítélnék¹⁷,
- akit [rövid időn belül többször] szabálysértési ügyben jogerősen elmarasztalnak,¹⁸
- akivel szemben állami szerv [rövid időn belül többször] szab ki bírságot,¹⁹

¹⁶ Ennek célja, hogy a közszférán kívüli munkáltatók ne kapcsolati hálójukra, hanem csak szakértelmükre és munkaerejükre tekintettel alkalmazzanak korábbi állami tisztviselőket. Mivel a kapcsolati háló néhány év alatt jelentősen leépülnek, ezt a korlátozást csak átmenetileg szükséges fenntartani.

¹⁷ A büntetlen előélet törvény szerint is alkalmazási feltétel.

¹⁸ A végleges etikai kódexekben pontos meghatározás szükséges, pl.: [két éven belül háromszor].

¹⁹ A végleges etikai kódexekben pontos meghatározás szükséges, pl.: [két éven belül háromszor].

A méltatlanság bár – törvényi rendelkezés alapján – jogviszony megszüntetéséhez is vezethet, alapvetően etikai háttérű fogalom. Ahhoz, hogy ezt a jogintézményt megfelelően esetleges visszaéléstől, vagy annak akár a látszatától mentesen lehessen alkalmazni, szükséges, hogy méltatlanságot megállapító döntések előzetesen meghatározott etikai zsinórmértékhez igazodjanak. Ennek megfelelően az etikai kódexeknek célszerű iránymutatást adniuk a méltatlansági helyzetek megítéléséhez

- akinek [tartósan] jogerősen megállapított adó-, vám-, járulék- vagy illetéktartozása van,²⁰
- aki honvédelmi kötelességének vagy honvédelmi munkakötelezettségének nem tesz eleget,
- aki kiskorú gyermekéről, vagy rászoruló szüleiről a tőle elvárható módon nem gondoskodik,
- aki az általa bárkinek okozott kárt a tőle elvárható módon nem téríti meg,
- aki a magyar állam vagy annak szervei megbecsülésének, vagy azok bármely munkatársának becsületének csorbítására alkalmas kifejezést munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt használ vagy ilyen cselekményt követ el,
- aki a magyar állam vagy annak szervei megbecsülésének, vagy azok bármely munkatársának becsületének csorbítására alkalmas valótlan tény munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt állít vagy

hírszettel, vagy ilyen tényre közvetlenül utaló kifejezést használ,

- aki nagy nyilvánosság előtt [rendszeresen] vagy munkahelyén neki felróható ittas vagy más bódult állapotban botránnyosan viselkedik, vagy ilyen bódultságában az öntudatlanságig jut,²¹
- aki munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt a szexuális vágy kielégítésére vagy felkeltésére közvetlenül irányuló tevékenységet végez,
- aki munkahelyén másokat szexuálisan zaklat, vagy szokásszerűen a nemiségre való személyeskedő utalásokkal vagy gesztusokkal kényelmetlen helyzetbe hoz,
- aki szokásszerűen arra törekszik, hogy más munkatársat állandó rettegésben tartson,
- aki munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt mással kapcsolatban nemére, faji hovatarozására, eredetére, bőrszínére, nemzeti, nemzetiségi etnikai hovatarozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai véleményére vagy pártállására, családi állapotára, anyaságára, terhességére vagy apaságára, szexuális irányultságára, nemi identitására, életkorára, társadalmi származására, vagyoni helyzetére, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára, vagy az érdek-képviselői szervezeti tagságára tekintettel becsületének csorbítására alkalmas kifejezést használ vagy ilyen cselekményt követ el,
- aki munkahelyén kereskedelmi tevékenységet végez,
- aki mást – a munkaköri kötelességként, jogszerűen alkalmazott kényszer, valamint a jogos védelem esetét ide nem értve – tettelesen bántalmaz,
- aki agresszív, másokban fizikai támadástól való félelmet keltő módon viselkedik,
- aki az összeférhetetlenségre vagy a vagyonyilatkozatra vonatkozó szabályokat súlyosan megsérti,
- aki olyan társadalmi vagy politikai szervezet tagja, amely jogszabályokkal vagy az alkotmányossággal ellentétes tevékenységet folytat, vagy, amely tagjaival szemben az állami szervek munkatársaira vonatkozó jogszabályi és hivatásetikai kötelezettségekkel összeegyeztethetetlen kötelezettséget támaszt,
- aki egyéni haszonszerzés céljából szándékosan és súlyosan megsérti a szerzői jogokat, vagy tudományos kutatás során tudományetikai vétséget követ el,

²⁰ A végleges etikai kódexekben pontos meghatározás szükséges, pl.: [két éven túli].

²¹ A végleges etikai kódexekben pontos meghatározás szükséges, pl.: [két éven belül háromszor].

TERVEZET

- aki állami szerv munkatársának közszolgáltatásért vagy más előnyért cserében csúszópénzt vagy hálapénzt fizet, vagy egyébként jogtalan előnyt ígér vagy juttat.

Vállaljuk a felelősséget

Felelősek vagyunk azért, hogy elsajátítsuk az etikai kódexünk tartalmát, és mindent tőlük telhetőt megtegyünk az etikai kódex betartása érdekében. Amennyiben valamely ügyben kétségünk támadna azzal kapcsolatban, hogy az etikai kódexből milyen magatartás következik, tanácsot és segítséget kérünk a szervezetünkben erre a feladatra kijelölt személytől.

Az etikai kódexek önmagukban hatástalanok, csak az értékeik melletti elköteleződés szóval és tettel való kifejezése, valamint a szabályaik megsértésének jól működő eljárás- és intézményrendszer általi szankcionálása teheti élővé azokat. Ennek megfelelően az etikai kódexeket célszerű kiegészíteni – a kódexen kívüli, akár annak a részét képező – részletes etikai eljárási szabályzat mellett a kódex melletti elköteleződést kifejező, akár személyes aláírásra is alkalmas résszel.

Jogviszonyunk létesítésekor az azt létrehozó okirat aláírásával, vagy ha ez az etikai kódex hatályba lépése előtt történt, akkor a kódex hatálybalépésekor külön nyilatkozattal elkötelezzük magunkat a kódex konkrét rendelkezéseinek betartására, és tudomásul vesszük, hogy annak megsértése esetén eljárás indul velünk szemben.²² Tudomásul vesszük, hogy az etikai kódex konkrét rendelkezéseinek megsértése etikai vétségnek minősül.²³

Az etikai kódex elveit, mint eszményeket, meggyőződésből követjük, és arra törekszünk, hogy az általunk vallott elveket a mindennapi gyakorlatba is minél jobban átültessük, ezzel erősítve meg személyes integritásunkat.²⁴

Ha új munkatárs felvételére irányuló eljárásban veszünk részt, gondoskodunk arról, hogy ő is dokumentált módon elkötelezze magát az etikai kódexben lefektetett elvek és rendelkezések mellett. Amennyiben vezetői szerepet töltünk be, munkatársainktól elvárjuk és számon kérjük az etikai kódexben foglalt elvek és rendelkezések betartását, és a konkrét rendelkezések megszegése esetén fegyelmi, és lehetőség szerint azt megelőzően etikai eljárást kezdeményezünk.

Az etikai kódexeket először három, majd öt év elteltével, ezt követően rendszeresen, de legalább tízévente felülvizsgáljuk.

²² Az etikai kódexekben foglalt konkrét rendelkezések megszegése jogkövetkezményeinek érvényesítésére vonatkozó részletes intézményi és eljárási szabályokat nem az etikai kódexek, hanem az egyes közszolgálati hivatásrendek jogállási törvényei, a közszolgálati hivatásrendi köztestületek belső szabályzatai, valamint egyes állami szervek belső szabályzatai tartalmazzák

²³ Ilyen rendelkezések a „Tudjuk, mikor mit kell tennünk” című részben találhatóak.

²⁴ Az elvek az „Értékeket követünk” és az „Értékeinkből következnek hivatásunk etikai követelményei” című részekben találhatóak.