

# ZÖLD KÖNYV

AZ ÁLLAMI SZERVEKNÉL ÉRVÉNYESÍTENDŐ ETIKAI  
KÖVETELMÉNYEKRŐL



**SZÉCHENYI TERV**

# **ZÖLD KÖNYV**

---

## **AZ ÁLLAMI SZERVEKNÉL ÉRVÉNYESÍTENDŐ ETIKAI KÖVETELMÉNYEKRŐL**

Készült a Korruptió megelőzése és a közigazgatás-fejlesztés áttekintése  
ÁROP-1.1.21-2012-2012-0001 projekt keretében

**2013. MÁRCIUS 01.**

## E ZÖLD KÖNYV célja

- az állami szervek etikai kódexei előkészítésének, illetve időszerű felülvizsgálatának támogatása,
- a különféle közszolgálati 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.<sup>1</sup> 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 megfelelését, 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.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> A kormánytisztviselői és a hivatásos szolgálati viszonyban állók tekintetében a jogállási törvényeik felhatalmazása alapján a hivatásrendi köztisztviselők 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.

<sup>2</sup> Például: orvosok, állatorvosok, építészek stb.

Ha valakire több etikai kódex is vonatkozik, viselkedésének egyszerre mindegyiknek meg kell felelnie. Ha a kódexek rendelkezései között ellentmondás van, elsősorban az állami szerv munkatársaként rá vonatkozó etikai kódexeknek<sup>3</sup> kell megfelelnie. Az állami szervvel és annak többi munkatársával szemben nem hivatkozhat a saját szakmai<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

Bár az etikai kódexek érinthetnek olyan témaköröket, amelyeket jogszabályok szabályoznak, kerülendő, hogy az etikai kódexek azonos konkrétsági szinten, azonos tartalommal, vagy méginkább hasonló megfogalmazással ismételjenek meg jogszabályi rendelkezéseket. A konkrét jogszabályi rendelkezésekre való esetleges hivatkozásoknál – az egyértelmű alkalmazhatóság érdekében – pontosságra 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 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 alapra tekintettel történik<sup>6</sup>. 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.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Ezek lehetnek a közszolgálati hivatásrendi köztisztviselők (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 fölül 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.

<sup>4</sup> A szakmai (orvosi, állatorvosi, építési stb.) etikai kódexek mellérendelt viszonyban állnak a közszolgálati hivatásrendi köztisztviselők, valamint ez egyes állami szervek első számú vezetői által munkáltatói jogkörben kiadott etikai kódexekkel.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Kivételt képeznek a munkáltatói jogkörben kiadott magatartási kódexek, amelyek alapvetően jogi jellegűek.

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

# Értékeket követünk<sup>8</sup>

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.

---

<sup>8</sup> 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*

### 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.

### 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.

### ELKÖTELEZETTSÉG

Feladatainkat a köz érdekének előmozdítása iránt ELKÖTELEZETTEN teljesítjük, azaz

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

### FELELŐSSÉG

Feladatainkat döntéseink, nyilatkozataink és cselekedetink 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.

## 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.

## 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.

## TISZTESSÉGESSÉG

Feladatainkat döntéseinkben, nyilatkozatainkban és cselekedeteinkben TISZTESSÉGESEN teljesítjük, azaz

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

## MÉLTÓSÁG<sup>9</sup>

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 szervekbe és azok munkatársaiba vetett bizalmát.

---

<sup>9</sup> 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.

## 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.
- érdekképviselői vagy társadalmi szervezetben való tevékenységünket mindig egyértelműen elkülönítjük munkahelyi tevékenységünkétől, és elkerüljük azokat a helyzeteket, amelyekben, azonos témában egyszer a munkahelyünk, másszor egy másik szervezet képviselőjeként jelennénk 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 kötelességeinkkel összeegyeztethetetlen kötelezettséget vállalnánk.

## 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.

## 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.

## 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.

## 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.

## ELŐÍTÉLET-MENTESSÉG

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 személyes kapcsolatainkon kívül – minden emberrel szemben.

## 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.

## 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.

## A vezetőkre vonatkozó követelmények

### 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 felelősségünkől fakadó sajátos kötelességeinket igyekszünk úgy teljesíteni, hogy az a felelősségvállalás, a kötelességteljesítés és az emberségesség példája legyen azok számára is, akiket ugyanilyen kötelezettségek nem terhelnek.

### 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 vagy etikátlan támadástól, amely munkájuk miatt éri őket.

### SZÁMONKÉRÉS

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

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

## 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 képviselésével támogatjuk,
- 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 tennünk<sup>10</sup>

*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.<sup>11</sup> 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.*

## Bejelentjük a visszaéléseket

*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.*

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 változtatlanul fenntartja, visszaélés kockázatát – amennyiben erre jogszabály kötelez minket – 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 kijelölt<sup>12</sup> személy vagy szerv felé.

<sup>10</sup> 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 hasonlóaknak kell lenniük.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.

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.

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. Támogatjuk és biztatjuk munkatársainkat a visszaélések és kockázatok jóhiszemű bejelentésében, különösen, ha vezetői szerepet töltünk be hozzájuk képest.

### **Megőrizzük elfogulatlanságunkat**

*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.*

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 érdeknek 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.

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 elfogultsághoz 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.

### **Tartózkodunk a munkánkkal összeegyeztethetetlen tevékenységektől**

*Az összeférhetetlenségre 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.*

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

Nem folytatunk semmilyen más, akár kereső, akár nem kereső tevékenységet, 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.

Munkáinkon kívüli kereső vagy nem kereső tevékenységünkről, elfogadni tervezett tisztségünkről, beosztásunkról – 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 közszférán kívüli szervezetektől kapott, ilyen jellegű meghívások és felkérések elfogadásától.

### **Nem fogadunk el ajándékokat**

Szóróajándékok<sup>13</sup>, 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, családtagjaink, rokonaink, barátaink, politikai vagy gazdasági szövetségeseink, vagy az általunk támogatott szervezetek számára ígért előnyt, amely munkánkkal vagy munkahelyünkkel bármely módon is összefüggésbe hozható.

<sup>13</sup> A szóróajándék és a figyelmességi ajándék a protokollajándék altípusai.

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.

*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.*

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 értékű<sup>14</sup> 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 lekötendő mértékű ellátást.

Munkánkkal vagy munkahelyünkkel összefüggésben nem adunk ajándékot senkinek, kivéve a munkaköri köteleseink teljesítése során adandó szóróajándékokat, és külföldi állami szerv képviselője számára adandó figyelmességi ajándékokat.

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

### **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.
- Igyekszünk azonosítani a jogtalan előnyt ígérő személyt.

---

<sup>14</sup> Jelenleg: 3.865,-Ft

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

*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 kockázataikra kellett kialakítaniuk a minden szempontból megfelelő és védhető eljárásmódot.*

- 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.

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

Ha tudtunkon kívül más olyan juttatást vagy más előnyt biztosít számunkra, amelyet nem fogadhatunk el, arról a lehető legrövidebb időn belül értesítjük közvetlen felettesünket, 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.

## Nem kerülünk mások befolyása alá

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

Minden olyan helyzetet elkerülünk, amely alkalmas vagy alkalmassá válhat arra, hogy bárki fenyegetéssel, vagy bármely ellenszolgáltatással, előny ígéretével vagy biztosításával, jogtalan előny nyújtására késztesse. 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 erőnkkal igyekszünk felülkerekedni azokon.

### **Nem élünk vissza a hivatali helyzetünkkel**

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

### **Nem élünk vissza a köz és mások adataival**

Mindent tőlünk telhetőt megteszünk a tudomásunkra jutott adatok biztonságának és – a közérdekű adatok és a közérdekből nyilvános adatok kivételével – bizalmasságának 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.

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

Az adatok jogszabályok szerinti védetté (pl.: szigorúan titkossá, titkossá, bizalmassá, korlátozott terjesztésűvé) minősítésének eszközét csak akkor alkalmazzuk, ha a közjó szempontjából valamely a közpénzek felhasználására vagy a közhatalom gyakorlására vonatkozó információk nyilvánossághoz fűződő érdeknél súlyosabb érdek fűződik az adatok bizalmas kezeléséhez, és az hozzáférhetőség kisebb fokú korlátozásával nem valósítható meg.

### **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, 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.

*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.*

Munkaidőnkben tartózkodunk az esetleges további munkavégzésre irányuló jogviszonyaink javára, érdekében végzett tevékenységektől.

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.

A jogszabályi előírások alapján általunk szabadon végezhető tevékenységek (például előadások tartása, tanulmány írása) tekintetében a munkaköri köteleességeink keretében létrehozott és szabadon végezhető tevékenységeink során elemeiben vagy egészében felhasználható szellemi javakért nem fogadunk el ellenértéket. Szabadon végezhető tevékenységünk során nem tüntetünk fel sajátunkként már munkatársak által előállított szellemi javakat, és nem használunk fel a nyilvánosság vagy külső kutatók számára nem hozzáférhető információkat.

### **Vezetői szerepben fokozott felelősséget vállalunk**

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

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

## 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.<sup>15</sup>

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.

## Régi munkatársainkkal sem kivételezünk

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

---

<sup>15</sup> Ennek célja, hogy a közszférán kívüli munkáltatók ne kapcsolati hálójukra, hanem csak szakértelmükre és munkaerejükre tekintettel alkalmazzanak korábbi állami tisztviselőket. Mivel a kapcsolati hálók néhány év alatt jelentősen leépülnek, ezt a korlátozást csak átmenetileg szükséges fenntartani.

## Méltóak maradunk a köz bizalmára

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

*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*

- akit bűncselekmény miatt jogerősen elítéltek, a büntetett előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alóli mentesüléséig, de legalább egy évig<sup>16</sup>,
- akit [rövid időn belül többször] szabálysértési ügyben jogerősen elmarasztalnak<sup>17</sup>,
- akivel szemben állami szerv [rövid időn belül többször] szab ki bírságot<sup>18</sup>,
- akinek [tartósan] jogerősen megállapított adó-, vám-, járulék- vagy illetéktartozása van<sup>19</sup>,
- aki honvédelmi köteletségének vagy honvédelmi munkakötelezettségének önhibájából nem tesz eleget,
- aki kiskorú gyermekéről, vagy rászoruló szüleiről a tőle elvárható módon önhibájából nem gondoskodik,
- aki az általa bárkinek okozott kárt a tőle elvárható módon nem téríti meg,
- aki bíróság vagy hatóság szabályos idézése ellenére, valós, megfelelő súlyú és méltányolható indok nélkül tanúként nem jelenik meg, vagy aki az őt meghallgatni kívánó országgyűlési bizottság üléséről valós, megfelelő súlyú és méltányolható indok nélkül távol marad,
- 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 tényt munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt állít vagy híresztel, vagy ilyen tényre közvetlenül utaló kifejezést használ,
- aki nagy nyilvánosság előtt [rendszeresen] vagy munkahelyén neki felróható ittas vagy más bódult állapotban botrányosan viselkedik, vagy ilyen bódultságában az öntudatlanságig jut,<sup>20</sup>
- 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,

<sup>16</sup> A büntetlen előélet törvény szerint is alkalmazási feltétel.

<sup>17</sup> A végleges etikai kódexekben pontos meghatározás szükséges, pl.: [két éven belül háromszor].

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

<sup>19</sup> A végleges etikai kódexekben pontos meghatározás szükséges, pl.: [két éven túli].

<sup>20</sup> A végleges etikai kódexekben pontos meghatározás szükséges, pl.: [két éven belül háromszor].

- aki munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt mással kapcsolatban nemére, faji hovatartozására, eredetére, bőrszínére, nemzeti, nemzetiségi etnikai hovatartozására, 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,
- 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 aláírással 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.<sup>21</sup> Tudomásul vesszük, hogy az etikai kódex konkrét rendelkezéseinek megsértése etikai vétségnek minősül.<sup>22</sup>

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.<sup>23</sup>

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.

---

<sup>21</sup> 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

<sup>22</sup> Ilyen rendelkezések a „Tudjuk, mikor mit kell tennünk” című részben találhatóak.

<sup>23</sup> Az elvek az „Értékeket követünk” és az „Értékeinkből következnek hivatásunk etikai követelményei” című részekben találhatóak.

# FÜGGELÉK

---

## A ZÖLD KÖNYV TÁRSADALMI EGYEZTETÉSÉNEK EREDMÉNYEI

# Általános észrevételek

## a Zöld Könyv felépítéséhez és tartalmához

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
<p>A zöld könyvek az uniós zsargonban vitaindító, elsősorban problémákat felvázoló dokumentumok. Az nem baj, hogy ez a tervezet elsősorban megoldásokat próbál felvázolni, de e megoldások sokszor túl általánosak. A szövegben elrejtve számos konkrét, gyakorlatias követelmény is megbúvik, de ezeket néha még az előzmények ismeretében is nehéz megérteni. Könnyebben tudná a gyakorlat használni a zöld könyvet, ha a két műfaj következetesebben válna szét, például úgy, ha egy mintaszabályzat is készülne. Fontos lenne a szöveget gyakorlati példákkal is élővé tenni valamilyen formában, akár egy kommentár keretében.</p>	<p>A keveredést próbáltuk minimalizálni. Részletes mintaszabályzat készítése felmerült, viszont az államigazgatási szervek közti nagyfokú különbségek miatt elvetettük. Esetgyűjtemény készül, és az etikai képzések részét fogja képezni a gyakorlati példák bemutatása.</p>
<p>Álláspontunk szerint a Zöld Könyvben helyet kell kapnia annak az iránymutatásnak, amely – egyértelműen és nevesítetten is – kitér az egyéni és a közérdek közti kapcsolatra, és iránytűt nyújt ahhoz a dilemma-megoldáshoz, amely a két érdek érvényesülése közötti választásra ad eligazodási útmutatót.</p>	<p>A Zöld Könyv egésze az, amely ilyen kérdésekben útmutatóul szolgál. Az egyéni és közérdek érvényesülése közötti választással kapcsolatban mind a hivatásetikai alapelvek, mind a szabályozási javaslatok szolgálnak iránymutatással.</p>
<p>A Zöld Könyv irreális elvárásokat támaszt a tisztviselőkkel szemben, túlzott terheket rak rájuk, valamint a Zöld Könyv készítői a szabályozási javaslatok terén túlterjeszkednek hatáskörükön, olyan kérdéseket kívánnak egy etikai kódexben szabályozni, melyeket a Büntető Törvénykönyv és a Polgári Törvénykönyv már rendez.</p>	<p>A Zöld Könyv szövegezése során fontos szempont volt, hogy olyan etikai szabályrendszer jöjjön létre, amely betartható, és nem ró az elvárhatónál nagyobb terhet a tisztviselőkre, ugyanakkor képes a közigazgatásba vetett állampolgári bizalmat és a szervezeti integritást növelni. A Zöld Könyv természetesen nem kíván semmilyen más jogszabályt helyettesíteni, vagy jogszabályi rendelkezéseket felülírni. A más jogszabályok által is érintett kérdések etikai vetületére, és azok fontosságára kívánja pusztán felhívni a figyelmet. Egy etikai kódexből sem maradhatnak ki hivatásetikailag releváns előírások, pusztán azért mert jogszabályokban már szerepelnek.</p>

<p>A Zöld Könyvből nem derül ki, hogy vizsgálták-e előzetesen az állami szervek dolgozóinak magatartását, és így az sem, hogy a szabályozás által érintett cselekmények, problémák mennyire valószerűek és gyakoriak.</p>	<p>A tervezet által érintett kérdések körét egy, a különböző állami szervek képviselőiből álló munkacsoporttal közösen állítottuk össze. Előfordulásuk gyakoriságától függetlenül vetettünk fel problémákat, a hivatásetikai normák értelmezésének elősegítésére, ezért nem tartottuk szükségesnek a tisztviselők magatartásának statisztikai vizsgálatát.</p>
<p>Nem világos, hogy a tudjuk mi a teendő című fejezetben foglaltak hogyan alkalmazhatóak a különböző vezetői, miniszteri, képviselői, polgármesteri tisztséget betöltők esetében.</p>	<p>A hivatásrendi köztestületek etikai kódexei elsődlegesen a hivatásrend tagjaira vonatkoznak. A választott politikai tisztséget betöltők vonatkozásában a közszolgálati etika a jogállásuk jellegéből adódó sajátos eltérésekkel értelmezhető.</p>
<p>A tervezet alcímében állami szerveknél érvényesítendő etikai szabályokról beszél, míg tartalmában a közszolgálatban állók kogens kötelező magatartási szabályait kívánja megalkotni.</p>	<p>Az etikai normák többsége jellegüknél fogva kogens magatartási szabály.</p>
<p>Javasoljuk, hogy a tervezet 2. oldalán található azon hivatkozás, amely szerint az érintettek kötelessége a rájuk irányadó etikai kódexben szereplő hivatásetikai szabályok betartása, egészüljön ki azzal, hogy a magánéletre vonatkozó, az etikai kódexben megtalálható szabályokat is be kell tartani. Erre azért van szükség, mert a tervezet - nagyon helyesen - magánéletre vonatkozó etikai szabályokat is rögzít, amelynek okán az etikai kódexek is vélhetően tartalmazznak majd ilyen jellegű szabályokat.</p>	<p>A hivatásetika részeként szerepelnek ilyen jellegű rendelkezések a tervezetben.</p>

# Általános észrevételek

## a Zöld Könyv nyelvezetéhez és fogalomhasználatához

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
Az egész szövegben sokszor szerepel a morális szó, mi inkább az erkölcsi kifejezést javasoljuk.	A Zöld Könyv szövegezését előkészítő munkacsoportban mindkét kifejezés mellett és ellen is hangzottak el érvek. Törekedtünk a következetes szóhasználatra, de bizonyos esetekben a morális szót kifejezőbbnek tartottuk.
Rendkívül lényegesnek tartjuk, hogy megjelenjen a Zöld Könyvben - majd minden etikai kódexben – a lelkiismeret fogalma, és a lelkiismeretes módon történő cselekvés elvárása.	Javasoljuk a kódexek szövegezésénél megfontolni.
A Zöld Könyv szövegében sokszor szerepel az "illetve" szó. Kérem ezt a közérthetőség érdekében csak más egyértelmű nyelvi megfogalmazás alkalmazhatatlansága esetén használják.	Javítottuk és a kódexek szövegezésénél is javasoljuk szem előtt tartani.
Egységes szóhasználatot javasolunk a morális előírás és a morális követelmények esetében a Tisztességesség pont alatt.	Elfogadtuk, javítottuk.
A tudjuk, mikor mit kell tennünk című fejezet sértő és megalázó a közszolgákra nézve. A szabályok olyan megfogalmazásban jelennek meg, amely feltételezi, hogy a közszolgálatban dolgozók alapvetően érintettek minden felsorolt cselekményben.	A fejezet címe és a megfogalmazás is azt sugallja, hogy a tisztviselők alapvetően nem érintettek a helytelen cselekményekben.

# Általános észrevételek

## a különböző etikai kódexek közti kapcsolathoz

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
Javasoljuk áttekinteni a többi kódex hierarchiáját, illetve meghatározását, mivel a szakmai etikai kódexek tartalmazhatnak olyan előírást (pl. orvos), amelytől a munkatárs nem térhet el.	A Zöld Könyv nem állapíthat meg kötelező érvényű hierarchiát. Az egyes kódexek megfogalmazása során törekedni kell arra, hogy azok ne tartalmazzanak más kódexekkel ellentétes követelményeket.
Javasoljuk, hogy az alanyi hatály ne csupán az egyes állami költségvetési szervekre (lásd hatályos államháztartási törvény), hanem az összes jogképesseggel rendelkező és nem rendelkező (pl.: országgyűlés, kormány) állami és önkormányzati, illetve minden olyan egyéb státuszú szervezetre (gazdasági társaságok, pl. MNV Zrt) is terjedjen ki, amely szervezetek közfeladatot látnak el, és állami vagy önkormányzati költségvetési pénzekből (is) táplálkoznak, illetve bármilyen módon közvagyonot kezelnek.	A Zöld Könyv elsősorban a két hivatásrendi kódex kidolgozását kívánja megalapozni, segíteni, de természetesen az összes közfeladatot ellátó szerv számára mintául szolgálhat, azt bárki felhasználhatja.
A tervezet nem rendezi egyértelműen azokat az eseteket, amikor valakire több etikai kódex, magatartási szabályzat is vonatkoznak. A jelenleg alkalmazott különböző etikai szabályok-kódexek egymással köszönő viszonyban sem állnak, ez megnehezíti alkalmazhatóságukat. Furcsa az a megkötés, hogy ha a különböző kódexek közt ellentmondás van, a tisztviselőkre az állami szerv munkatársaként rá vonatkozó etikai kódexnek kell megfelelnie, hiszen ez alárendelt szabállyá minősíti pl. az orvosi, lelkészi hivatás etikai szabályait. (Pl.: Ha valaki lelkész vagy orvos és büntetés végrehajtási intézetben is dolgozik és tudomására jut egy olyan információ, ami az elítélre nézve hátrányos lehet, köteles azt az orvosi, gyónási titkot megszegve jelenteni, hiszen rá elsősorban az állami szerv etikai kódexe vonatkozik.)	<p>A Zöld Könyv a különböző etikai szabályzatok egységességét kívánja elősegíteni, azonban a szervezeti és hivatásrendi sajátosságok következtében a teljes összhang megteremtésére az állami szervek tekintetében sincs mód.</p> <p>Ami a különböző etikai kódexek viszonyát érinti, álláspontunk szerint egyik kódex sincs a másiknak alárendelve, egyenértékűnek kell mindegyiket tekinteni. Alapvető értékek tekintetében kicsi a valószínűsége annak, hogy ellentmondanak egymásnak, a magatartási szabályok terén viszont valóban lehetnek eltérések. Ha valakire egyszerre több etikai kódex is vonatkozik, az illetőnek mindig az adott élethelyzetet mérlegelve kell eldöntenie, hogy konfliktus esetén melyik kódex követelményét sérti meg. Az ilyen helyzetek joggal vetik fel a különböző kódexek összehangolásának sürgető igényét.</p>

# Általános észrevételek

## az etikai vétségekhez és eljárásokhoz

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
<p>Az etikai kódexek lényegi sajátossága a munkajogi szabályokkal történő összhang kérdése, vagyis az etikai vétségek szankcionálása, a számonkérhetőség, az esetek bizonyításának kérdése, az etikai eljárási szabályok (mely esetekben, milyen határidőkkel, mely fórum dönt az etikai vétségekről). E garanciális szabályok nélkül az etikai kódex könnyen hangzatos deklarációk gyűjteményévé válhat. Nem értünk egyet a tervezet 22. számú lábjegyzetében foglaltakkal, miszerint az etikai vétségek kivizsgálására és a szankciókra vonatkozó szabályokat az egyes közszolgálati munkajogi jogszabályok tartalmazzák. Az etikai kódexeknek képesnek kell lenniük saját eljárási szabályok és fórumrendszer kialakítására. Az etikai vétségeknek nem lehet ugyanaz a következményük, mint a munkajogi természetű jogszabálysértéseknek. Az etikai vétségekre sui generis („etikai”) szankciókat kell kilátásba helyezni, e szankciók alkalmazására az adott foglalkoztató szervezetén belül önálló eljárási rend alapján működő külön testületet vagy személyt („etikai bizottságot”) kell megbízni.</p>	<p>Az etikai szankciókat és az etikai eljárások részletes szabályait az etikai kódexek fogják tartalmazni. Azok kidolgozásához elengedhetetlen a hivatásrendi és szervezeti sajátosságok figyelembevétele, ezért nem vállalkoztunk erre a Zöld Könyv keretén belül.</p>
<p>Nem egyértelmű a jogszabálysértés és az etikai szabályok megsértése közti viszony. Míg a jogszabályok általában konkrétan meghatározzák a szankcionálható tevékenységet, mulasztást, magatartási formát, az etikai kódex szabályai közt olyan általános megfogalmazások, határozatlan jogfogalmak, szubjektív döntésekre alkalmas meghatározások vannak, melyek megnehezítik az adott cselekmények minősítését.</p>	<p>A felvetett hiányosságokat az etikai eljárások és szankciók szabályozásának kidolgozása részben orvosolja. Fontos azonban kihangsúlyozni, hogy az erkölcsi viszonyokat jellegükből adódóan nem lehet a jog eszközeivel mindenre kiterjedően rendezni.</p>

# Észrevételek az alapelvekhez

az átláthatóság, együttműködés,  
előítélet-mentesség és támogatás  
alapelveire vonatkozó észrevételek

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
Az „Átláthatóság” körében javasoljuk a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatokhoz történő hozzáférés felhasználóbarát formátumát megteremteni, elsősorban kereshető adatbázisok létrehozásával.	Támogatjuk, de ezt egy etikai kódex nem írhatja elő. Jogszabályban volna célszerű rendezni.
Az „Együttműködés” körében hiányoljuk a lobbizás, külső érdekérvényesítés, illetve az erre irányuló kapcsolattartás megjelenítését. Szükséges a lobbizás, érdekérvényesítés egyes kérdéseinek etikai normaként történő szabályozása, de nem elégséges. Fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy ezen a területen törvényi szintű szabályozást is szükségesnek tartunk.	Egyetértünk, a kérdést nem lehet etikai kódexek szintjén szabályozni.
Más megfogalmazást javasolunk, az egyenlő elbánás követelménye magánjellegű kapcsolatban is elvárható.	Elfogadtuk, pontosítással átvezettük.
A „Támogatás” körében javasoljuk kiemelni, hogy a munkatársak nemcsak a jogtalan, hanem minden alaptalan támadással szemben védelemre méltóak, még ha e támadások jogszerűek is (például bírósági eljárással történő alaptalan fenyegetés).	Egyetértünk és átvezettük.
A vezetői szerepek értelmezésénél hiányoljuk azon, a beosztottal szembeni magatartási zsinórmérték megfogalmazását, amely a vezető feladata abban az esetben, amennyiben a beosztott hivatali visszaélés gyanújára vagy tényére hívja fel a vezető figyelmét. Álláspontunk szerint a Zöld Könyvben a vezető támogató, biztató, és a beosztottat védő magatartásának iránymutatásként történő megfogalmazása elengedhetetlen.	Elfogadtuk és átvezettük.

# Észrevételek az alapelvekhez

## a hűség alapelveére vonatkozó észrevételek

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
A szöveg aránytalanul sokat foglalkozik a lojalitási követelmény közismert és bárki által könnyen értelmezhető elemeivel, így például az utasítások végrehajtásának követelményével. Még a nyilvánvalóan az Alaptörvénnyel ellentétes jogszabályt és vezetői döntésnél is csak "a jogalkotói és vezetői tekintélyt tiszteletben tartva" hívhatjuk fel a problémára "az illetékesek" figyelmét, illetve ugyancsak tekintélytisztelően lehet bejelentést tenni a felismert visszaélésekről. Ezek a betoldások gyakorlati problémára aligha reagálnak.	A rendészeti szervek szigorú hierarchikus viszonyaira tekintettel szükségesnek tartjuk a vezető személyének és pozíciójának különválasztását, és annak kihangsúlyozását, hogy a pozíciót, a rangot minden körülmény közt megilleti a tisztelet.
A „Hűség” elnevezésű pont alatt a vezetői döntés jogellenességét a jogszabályok kimerítően rendezik, ám a vezetői utasításokkal szembeni legitim ellenszegülés mégsem megoldott. Ezért célszerűen az etikai kódexek a vezetői utasítás jogellenességén túlmutató dimenzióit kell, szabályozzák. Így például az Alaptörvényben foglalt valamely értékkel ellentétes vezetői utasítás megtagadásának etikai összefüggéseiről kell rendelkezni.	A kérdésben a foglalkoztatási jogszabályokban foglaltak az irányadóak, azoktól a kódex sem térhet el.
A „Hűség” elnevezésű pont alatt írtak körében értelemzavaró a megtartásra és megtartatásra érdemesített jogszabályok Alaptörvényen alapulására utalni. Egyrészt minden belső jogszabály az Alaptörvényen alapul, másrészt az Európai Unió normái nem az Alaptörvény alapján kötelezőek, az Alaptörvény pusztán elismeri azok egyébként kötelező voltát.	A jogelméleti álláspontok eltérnek a kérdésben. Az etikai kódexek funkcióját figyelembe véve az Alaptörvény jogi primátusának kihangsúlyozását tartjuk kívánatosnak.
A vezetői döntés Alaptörvény ellenességére utalás nem értelmezhető. Mivel az Alaptörvény rendelkezéseit minden esetben valamely jogszabály részletezi, a vezetői utasítás is elsősorban ezzel a jogszabállyal lehet ellentétes. Ezért – a tárgyban megszokott jogszabályi megoldásokhoz hasonlóan – a jogellenes vezetői utasításokra érdemes utalni.	Álláspontunk szerint az Alaptörvénybe ütközés etikai szempontból jelentősebb.

# Észrevételek az etikai követelményekhez

## ajándékok, jogtalan előnyök, befolyásolás

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
Alapvetően rendben vannak a tervezetnek az ajándékok elfogadására és a meg nem engedett befolyásolási kísérletekre vonatkozó szabályai is. A gond szerintünk itt is a részletekben lakozik: például nem egyértelmű, hogy mi tekinthető - az amúgy szigorú, 4000 forint felett lényegében teljes tilalmat előíró szabályok szempontjából - ajándéknak. Ennek hiányában viszont a követelmény kedvezményes szerződésajánlatokkal, VIP-listákkal, a feleség mellplasztikájának ingyenes elvégzésével és a találékony magyar vállalkozói gyakorlat által kitalált ezer más módon megkerülhető. Ugyanitt az ésszerű kivételek meghatározása is erősítené a szabályt.	Egyetértünk, viszont a hivatkozott szabály nem csak ajándékok, hanem előnyök elfogadását is tiltja. Ezekbe beletartoznak az említett példák is. Az etikai kódexek szövegezésének az ajándékozás kérdésének további alapos megfontolását javasoljuk.
A „Nem fogadunk el ajándékokat” elnevezésű rész szövegében értelmezhetetlennek tartjuk a „politikai vagy gazdasági szövetségeseink” megfogalmazást. Ugyanitt az ajándék árverezése, megsemmisítése, mint célkitűzés feleslegesnek tűnik. Az egyébként támogatható célt a jótékony célra történő felhasználással lehet elérni, ennek módját a jogszabályok megfelelően rendezik.	Javasoljuk a kifogásolt szövegrész pontosítását.  A javaslattal összhangban a tervezet is az ajándékok jótékony célú felhasználását tartja támogatandónak, viszont vannak olyan ajándékok is, amelyek erre közvetlenül nem alkalmasak. Nagy értékű szeszes italok, édességek, dísz tárgyak például. Ezen kívül vannak olyan ajándékok is, melyek még közvetetten sem fordíthatóak jótékony célra (vágott virág). Ezen kérdések tisztázása a szervezeti kultúra és a lehetőségek figyelembevételével kell, hogy megtörténjen, a tervezet csak általános iránymutatással szolgálhat.
Az ajándékozás témakörben az sem világos, hogy milyen módon tud az érintett tisztviselő tanácsot kérni egy ajándék, vendéglátás elfogadásáról? Erre adott esetben, mondjuk egy szakmai rendezvényen, nincsen módja, hacsak nem vállalja a sértés okozásának vagy a nevetségessé válásnak a kockázatát. Ehhez kapcsolódóan az sem egyértelmű, hogy ki bérelne járművet a tisztviselő utazására.	Szélsőséges esetekben más rendelkezések tekintetében is előfordulhat, hogy nem lehet egy adott szabályt szó szerint betartani. Ilyenkor a tisztviselőnek mérlegelnie kell, hogy mely cselekedetével jár el helyesen, az adott szabály szellemének megfelelően. Az etikai kódexek ehhez nyújtanak fogódzókat.

<p>A tervezet nem rendelkezik azokról az ajándékokról, előnyökről és helytelen kifizetésekről, amelyeket a tisztviselők adnak, illetve felajánlanak, holott bevett szokás a tiltott ajándékozásnak mind a passzív, mind az aktív oldalát etikai normaként előírni. Kérdéses az is, hogy a regisztráció és a beszolgáltatás kötelezettsége miatt csak a figyelmességi ajándékokra vonatkozik, és miért nem esik szó az ajándék bejelentése folyamatának a szabályozásáról. Ebben a körben az ajándékok kötelezően vezetendő és a honlapon nyilvánosságra hozott regiszterét tartjuk megfelelő megoldásnak.</p>	<p>Egyetértünk, pontosítottuk a szöveget. Az ajándékok bejelentési folyamatának szabályait javasolt a szervezet felépítéséhez, működési szabályzatához igazítani, ezért ezt célszerűbb szervezeti szinten szabályozni.</p>
<p>A „Visszautasítjuk a felkínált jogtalan előnyöket” elnevezésű részben súlyosan aggályosnak tartjuk a tisztviselők számára etikai követelményként a büntetőjogi feljelentési kötelezettségen túlmutató felderítési, tényállási elemek megállapítására irányuló kötelezettségeket előírni a potenciális vesztegetők üldözése érdekében.</p>	<p>A tervezet nem felderítési kötelezettséget állapít meg. A tisztviselők védelmében felhívja a figyelmet arra, hogy munkatársaik jelenléte megvédheti őket egy ilyen kísérlettől, ha arra tanúk jelenlétében is sor kerül, akkor pedig a helyzet tisztázását, a bizonyítást könnyítheti meg.</p>
<p>A tervezet nem rendelkezik arról az esetről, amikor azok a személyek kerülnek illetéktelen előnnyel összefüggő gyanúba, akik a tervezet rendszerében az ilyen gyanúra vonatkozó, egyébként is eltúlzottan szigorú kötelezettségen alapuló jelentést fogadni és kivizsgálni kötelesek.</p>	<p>A felvetés jogos, a kérdést szervezeti szinten kell kezelni. Az ilyen helyzetek előfordulásának kockázatát mérsékelheti egy szigorú, a személyes integritás vizsgálatára is kiterjedő kiválasztási eljárás.</p>
<p>A tervezet továbbá nem tisztázza, hogy mi a teendő akkor, ha a jogtalan előnyt sem visszaszolgáltatni sem a kijelölt személynek átadni nem lehet.</p>	<p>Nehezen képzelhető el, de ilyen esetekben is a tisztviselőnek kell a józan eszére hagyatkozva eldöntenie, hogyan tud a szabály szellemének megfelelően eljárni.</p>
<p>Az akaratlan előny visszaszolgáltatására vonatkozó rendelkezések szintén túlzóak. Nem életszerű a 24 órás határidő és a tanúk jelenlétében felveendő jegyzőkönyv előírása. Ezt a kötelezett egy egyszerű kiküldetés, hétvége, szabadság esetén sem tudja teljesíteni. Ezért ennek a résznek az elhagyását javasoljuk.</p>	<p>Elfogadtuk, töröltük.</p>

<p>Javasoljuk az illetéktelen befolyás alá kerüléshez vezető helyzetek részletesebb kibontását, például:</p> <p>a.) a foglalkoztató szervezettel szerződéses viszonyban lévő gazdálkodó szervezetben – a tőzsdén jegyzett részvénytársaságok esetén kívül – tulajdonosi viszony, döntéshozói jogok gyakorlása, teljesítésre irányuló szerződés megkötése, az ilyen cég teljesítésének ellenőrzésében, igazolásában közreműködés, stb. az etikai kódex hatálya alá tartozó személy vagy közeli hozzátartozója által,</p> <p>b.) a foglalkoztató szervezettel szerződéses viszonyban lévő gazdálkodó szervezet vagy a foglalkoztató szervezetnél lobbizó, érdekérvényesítő személlyel vagy szervezettel fenntartott, etikai szempontból kifogásolható kapcsolat (például: közös üzleti vállalkozás, közös tulajdon szerzése, stb.) fenntartása,</p> <p>c). a foglalkoztató szervezetnél töltött munkaidőben másodállás vagy további jogviszony javára, érdekében végzett tevékenység.</p>	<p>Javasoljuk a kódexek szövegezésénél megfontolni.</p>
<p>A „Nem kerülünk mások befolyása alá” elnevezésű szövegrész értelmezhetetlen módon utal az etikai kötelezettek esetleges politikai jellegű kapcsolataira, miközben hallgat a sokkal valószínűbb gazdasági kapcsolatokról. Ezért azt javasoljuk, hogy az etikai kódexek szabályozzák a tisztviselők számára tiltott gazdasági kapcsolatokat is.</p>	<p>Elfogadtuk, kiegészítettük.</p>
<p>A „Nem kerülünk mások befolyása alá” című szövegrész esetében a szenvedélybetegség és a függőség körében előírt etikai norma a méltóság védelmére vonatkozó alapjogi aggályokat vet fel.</p>	<p>A kifogásolt követelmény megfogalmazása kizárja a szankcionálás lehetőségét. Etikai értéként kívántuk kihangsúlyozni.</p>

# Észrevételek az etikai követelményekhez

## elfogulatlanság megőrzése, munkával összeegyeztethetetlen tevékenységek

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
A „Megőrizzzük az elfogulatlanságunkat” elnevezésű rész hiányosságának tartjuk, hogy a tervezet nem határoz meg szankciót, következményt a sikertelenség esetére.	Etikai vétség esetén etikai eljárások keretében kiszabott etikai szankciókkal, jogszabálysértés esetén a vonatkozó jogszabály által előírt szankciókkal kezelhetők az ilyen esetek. Az etikai eljárásokról és szankciókról a Zöld Könyv nem rendelkezik, azokat az etikai kódexek állapítják majd meg.
A „munkával összeegyeztethetetlen tevékenység” körében a tervezet nem határozza meg, hogy vitás esetben ki jogosult az összeegyeztethetlenségről dönteni.	Ez munkajogi és etikai eljárási kérdés, ezért nem szerepel a tervezetben.
Az érdekellentétet (conflict of interests) kiküszöbölő szabályok annak ellenére is fontosak, hogy az összeférhetetlenségre vonatkozó jogszabályi követelmények a hatósági és néhány más, formalizált eljárás (pl. közbeszerzések) tekintetében a személyes érdekek durvább betüremkedéseit kezelik. A tervezet korrekt főszabályokat mond ki a tárgyban, azonban messzebbre jutnánk, ha a főszabály mellett konkrét tilalmak is megjelennének. Minél egyértelműbb követelményeket kellene szabni. Akár olyanokat is, mint hogy a közhivatalnok nem fekszik le az ügyféllel, hogy nem vesz részt a volt cégével/civil szervezetével szerződés megkötésében, nem árul beosztottjainak kereskedelmi ügynökként termékeket, vagy hogy az érdek-összeütközés megállapítását megalapozhatja egy magáncéggel szemben, ha a cégtől az érintett állásajánlatot kapott, amit nem utasított azonnal el.	A tervezet általános megfogalmazásban ugyan, de utalt az említett helyzetekre is. Konkrét tilalmakat, véleményünk szerint, munkakör területekre bontva, belső, szervezeti szintű szabályzatokban szükséges kimondani.
A "nem folytatunk semmilyen más, akár kereső, akár nem kereső tevékenységet" szabály túl szigorú. Egy tisztviselő nem keres olyan jól, hogy ne legyen szüksége kiegészítő jövedelemre. Furcsa előírni azt, hogy egy közszolga nem lehet például őstermelő sem.	Nem cél a jogszerű melléktevékenységek teljes tilalma, a Zöld Könyv sem mond ki ilyet.

# Észrevételek az etikai követelményekhez

munkahelyváltás, visszaélések bejelentése,  
felelős forrásgazdálkodás és adatkezelés

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
<p>A „Munkahelyváltás esetén is tisztességesen járunk el” elnevezésű pontban az ún. forgóajtó jelenség megakadályozása érdekében javasoljuk a magasabb kockázatú közszolgálati tisztségviselői státuszok meghatározását, valamint annak előírását, hogy a beosztásukat elhagyó magasabb kockázatú közszolgálati tisztségviselők kötelesek legyenek bejelenteni, hogy hol helyezkednek el, ez az információ pedig kerüljön nyilvánosságra hozatalra. Javasoljuk azt is, hogy legyen hozzáférhető, nyilvános a magasabb kockázatú közszolgálati tisztségviselők szakmai önéletrajza. Az itt javasolt bejelentési kötelezettség fogadása és a nyilatkozatok valódiságának ellenőrzése legyen az etikai eljárások lefolytatására, etikai vétségek elbírálására rendelt szervezet feladata.</p>	<p>A kockázatelemzésen alapuló differenciált szabályozás egy általános etikai kódexekben, annak műfaji sajátosságai miatt, nem megoldható.</p>
<p>A „bejelentjük a visszaéléseket” elnevezésű rész jelentős hiányának tartjuk a bejelentést tévő megvédésére vonatkozó garanciák, kötelezettségek megjelenítését. Mindez azonban törvényi szabályozást igényel, ezért a bejelentő védelmi mechanizmusra az etikai kódex csak támaszkodhat, de azt nem teremtheti meg önmaga. Eleve is túlzónak tartjuk a jogszabályok által egyébként is rendezett bejelentési/feljelentési kötelezettséget etikai normaként előírni akkor, amikor a bejelentők/feljelentők védelme teljességgel megoldatlan. A tervezet adós marad a visszaélés fogalmának meghatározásával is, holott az etikai normasértéseket mindenképpen el kell tudni határolni a jogszabálysértésektől.</p>	<p>A Zöld Könyv a bejelentők védelmének etikai követelményét fogalmazza meg, nem a bejelentővédelem szabályozását kívánja helyettesíteni. A cél a bejelentővédelmi szabályozás támogatása.</p> <p>A bejelentési kötelezettséget jogszabály csak bűncselekmények tekintetében írja elő, a megelőzés szempontjából fontosabb a kockázatok és kisebb szabályszegések időben történő feltárása.</p>

<p>Jó irányba tett lépés, hogy a közvagyon magáncélú felhasználásának életszerű - azaz nem abszolút, az értéksökkenéssel vagy közköltséggel nem járó használatra ki nem terjedő, de általános - tilalmát mondja ki a tervezet. Itt is fontos lenne azonban a főszabályt aprópénzre váltva egyértelművé tenni, hogy ez a követelmény például a beosztottak munkaidejének magáncélú felhasználására vagy a hivatali feladat teljesítésével előállított belső anyagok publikálására is vonatkozik. Emellett ki kellene mondani azt is, hogy az ingyenes magáncélú használat (pl. a hivatali telefon és internet) gazdasági haszonszerzést nem szolgálhat.</p>	<p>Egyetértünk, pontosítottuk a tervezetet.</p>
<p>A „Nem élünk vissza a köz és a mások adataival” elnevezésű részben célszerűen rendelkezni kell a minősített adatokról is. Nyilvánvaló, hogy a minősített adatok védelméről szóló törvény jelenti a közérdekű adatok megismeréséhez fűződő, az Alaptörvény által is biztosított jog legerősebb korlátozását. Ezért etikai követelményként kell előírni a minősítésre jogosult vezetőknek azt, hogy a minősítést csak a legvégső esetben és csak a nyilvánosság kisebb fokú korlátozásával nem védhető adatok körére, az elengedhetetlenül szükséges mértékben alkalmazzák. Etikai követelmény kell, legyen az, hogy az adat minősítése nem lehet a közpénzek felhasználására, illetve a közhatalom gyakorlására vonatkozó nyilvánossági követelmények alól történő indokolatlan kibúvás eszköze.</p>	<p>Elfogadtuk, átvezettük.</p>

# Észrevételek az etikai követelményekhez

## méltóság a köz bizalmára

ÉSZREVÉTEL	VÁLASZ
A „Méltóak maradunk a köz bizalmára” kezdetű részben nem világos a köz bizalmának a tisztviselők vezetői által történő közvetítésére történő utalás funkciója. Ez a kitétel a közbizalom megszolgáltatása helyett inkább a vezetők bizalmának kiérdemelésére vonatkozó kötelezettséget teremt. Eközben a tervezet nem rendelkezik arról, hogy adott személy köz bizalmára méltó vagy méltatlan voltáról ki dönt és az érintett személy saját méltó voltát (a méltatlanságát előidéző körülmény hiányát) miként bizonyítja?	<p>A vezetői funkcióra utalás az állampolgári döntésre történő visszavezetés.</p> <p>Az eljárási kérdésekről az etikai kódex rendelkezik, ezért nem tér ki erre a tervezet.</p>
A közbizalomra méltatlanok körének meghatározása méltóságvédelmi aggályokat vet fel. Például lehet, hogy valaki egészségi vagy az Alaptörvény által védett lelkiismereti okból nem tud eleget tenni a honvédelmi kötelezettségének. Ettől az illető még méltó lehet a köz bizalmára.	Egyetértünk, pontosítottuk.
Az állam és az állami szervek kritikájának a közbizalomra méltó mivoltot kizáró tényezőként meghatározása nemcsak az Alaptörvény által szinte korlátozhatatlan alapjogként védett szólásszabadságot sérti, de ellentétes az Alkotmánybíróság 36/1994. számú határozatában foglaltakkal is.	Az erkölcsi követelmények túlmutatnak a jogiakon. Továbbá a kifogásolt követelmény a megalapozatlan és felelőtlen kritikákra vonatkozik. A foglalkoztató szerv jó hírének védelme álláspontunk szerint elvárható, ez az üzleti szférában is így van.
Megfontolandónak tartjuk a rendkívül szigorú megfogalmazás enyhítését - “akit bűncselekmény miatt jogerősen elítéltek”-, mert nem életszerű. Ebbe a legkisebb súlyú enyhe bűncselekmény is beletartozhat, akár pénzbüntetéssel járó ítélet is, és ebben az esetben az elkövető soha nem tölthetne be semmilyen állást a közszférában. Ráadásul a büntetlen előélet követelmény, de ha valaki jogilag mentességet kapott, nem is köteles erről számot adnia.	Elfogadtuk, javítottuk.
A felsorolás kihagyja az állampolgári kötelezettségek teljesítése közül a tanúzási kötelezettséget, amely pedig sokkal célszerűebben előírható etikai követelményként is.	Elfogadtuk és átvezettük.

Az egyébként nagyon helyesen szabályozott diszkrimináció tilalmára vonatkozó felsorolást javasoljuk tipizáló jelleggel felépíteni.	A felsorolást az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényből vettük át, nem kívántunk attól eltérni.
A szabálysértési elmarasztalásokra vonatkozó előírás túl szigorú, három szabálysértés két éven belül nagyon könnyen összejöhethet.	Részben megfogadtuk, de a követelmény törlését nem támogatjuk.
Túlzó elvárást fogalmaz meg az adó-, vám-, járulék- vagy illetéktartozást tiltó előírás. Ha a tisztviselő egyéni vállalkozó, betéti társaság tagja, és valamilyen figyelmetlenség, malőr miatt tartozása keletkezik akár az állását is elveszítheti.	Nem tartjuk túlzónak a Zöld Könyv által megfogalmazott követelményeket, ezért törlésüket sem támogatjuk.
Munkahelyen a kereskedelmi tevékenység folytatásának tiltása szintén életszerűtlen, hiszen ez alapján kirúghatják azt is, aki csak egy kézzel varrt táskát ad el kollégájának. Életszerűtlen a hálapénz fizetésének tiltása is.	A kereskedelmi tevékenység alatt rendszeres, és haszonszerzésre irányuló tevékenységet értettünk. Ennek tilalmát nem tartjuk életszerűtlennek, ahogy a hálapénzre vonatkozó követelményt sem, ha azt külön előnyért cserébe adják.

**KÖSZÖNJÜK AZ ÉSZREVÉTELEKET ÉS JAVASLATOKAT** a társadalmi egyeztetésben résztvevő állampolgároknak, az atlatszo.hu-nak, a Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezetének, a Civil Összefogás Fórumnak, a Joint Venture Szövetségnek, és a Transparency International Magyarországnak.

A szerkesztésért felelős: Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium Közigazgatás-  
fejlesztési és Stratégiai Tervezési Főosztály



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség  
[www.ujszechenyterv.gov.hu](http://www.ujszechenyterv.gov.hu)  
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.