

33/2023. számú Vezérigazgatói Utasítás

A visszaélés-bejelentési eljárásról

I.

Az utasítás célja

1.1 A többségi állami tulajdonban lévő GYSEV Zrt. -továbbiakban társaság-vezérigazgatója a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján olyan stratégiát határoz meg, olyan szabályzatokat ad ki, valamint olyan folyamatokat alakít ki és működtet, amelyek biztosítják a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 7/J. § (3) bekezdésében meghatározott követelmények teljesülését. A gazdasági társaság vezetője a társaságon belül szabályozza a szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjét.

1.2 Az utasítás célja, hogy meghatározza a visszaélések, szervezeti integritást sértő események bejelentési eljárásának a rendjét, melyen keresztül a problémák feltárára kerülnek és kezelésükre olyan megoldások születnek, amelyek elősegítik a bizalomra és tisztességes magatartásra épülő vállalati kultúra erősítését.

1.3 Jelen utasítás elősegíti a társaság munkavállalóinak, valamint a társasággal polgári jogviszonyban álló személyek, szervezetek dolgozói számára, a szabályos, célirányos, gazdaságos, hatékony és eredményes munkavégzéshez, az etikus, a társaság céljaival azonosuló magatartás kialakítását. Megfelelően segíti a vezetést a szervezeti integritást sértő események – mint kiemelten nagy hatású kockázatok - feltárában, megelőzésében, a kivizsgálások tapasztalatainak hasznosításával pedig a szabályozó rendszer szükséges mértékű folyamatos korszerűsítésében.

1.4 Társaságunk elkötelezett, hogy a tevékenységét átláthatóan, szabályosan és hatékonyan folytassa, biztosítva ezzel a tulajdonos és a menedzsment stratégiai célkitűzéseinek teljesítését.

1.5. A bejelentő rendszer célja, hogy a társaság szervezeti integritását sértő események, jogsértésre vonatkozó információk, különösen az Etikai Kódex normáinak megsértése és a közérdek sérelme esetén, valamint a visszaélések kivizsgálása során nyomon követhetően, az egyenlő bánásmód elvét betartva tárják fel az okokat, és olyan megoldások születessenek, amelyek a társaság és a munkavállalók érdekeit egyaránt szolgálják.

II.

Az utasítás hatálya

2.1 Jelen utasítás hatálya kiterjed a társaság -, mint gazdasági társaság működésével kapcsolatos valamennyi folyamatára, ezen tevékenységeket lebonyolító valamennyi magyarországi szervezetére és munkavállalójára, valamint a társasággal jogviszonyt létesített, vagy létesíteni kívánó személyre, társaságra. Az utasításban foglaltakat alkalmazni kell a társaság mindazon

területein, szervezeteiben és személyeknek, ahol, és akik a szabályozott folyamatban részt vesznek.

2.2 Az utasítás rendelkezései nem alkalmazhatók azon bejelentések eljárásrendjeként, amelyek esetében hatósági ellenőrzésnek vagy egyéb eljárás – különösen fegyelmi-, szabálysértési-, büntető- vagy közérdekű bejelentés kivizsgálására irányuló eljárás – alkalmazásának van helye.

2.3. A társaság osztrák üzem munkavállalói jelen utasítás tárgykörében a munkajogi kamara (Arbeiterkammer) burgenlandi irodájában kaphatnak információt és segítséget.

2.4 A társaság a visszaélés-bejelentő rendszerében egyben kezeli a szervezeti integritást sértő események és visszaélések bejelentését, kivizsgálását is.

III.

Értelmező rendelkezések

3.1 **Jogsértésre vonatkozó információ:** információ az olyan tényleges vagy potenciális jogsértésekről - az ilyen jogsértésekkel kapcsolatos megalapozott gyanút is ideértve -, amelyek bekövetkeztek vagy nagy valószínűséggel bekövetkeznek azon szervezetnél, ahol a bejelentő személy dolgozik, dolgozott, vagy valamely más szervezetnél, amellyel a bejelentő személy a munkája során kapcsolatba lépett, valamint az ilyen jogsértések leplezésére tett kísérletekről;

3.2 **Szervezeti integritást sértő esemény:** minden olyan esemény, amely a köztulajdonban álló gazdasági társaságra vonatkozó jogszabályoktól, belső szabályzatoktól, valamint a köztulajdonban álló gazdasági társaság célkitűzéseinek, értékeinek és elveinek megfelelő működéstől eltér. Integritást sért az a munkavállaló, aki szándékosan, közvetlenül vagy közvetítő útján bármilyen előnyt kér, vagy az előnyt, illetve előny ígéretét elfogadja, akár a maga, akár egy harmadik személy javára azért, hogy cselekedjen a kötelességével ellentétesen, vagy tartózkodjon a kötelessége szerinti, illetve a működéssel kapcsolatosan előírt cselekvésektől.

3.3 **Bejelentés:** jogsértésre, vagy szervezeti integritást sértő eseményre, vagy visszaélésre vonatkozó információ írásbeli közlése az 1. számú melléklet szerinti Bejelentő űrlap kitöltésével, melyet a megadott email címre kell elküldeni. A vizsgálati jelentés elválaszthatatlan részét képezi.

3.4 **Bejelentő,** aki bejelentést tehet:

a) a társaság által foglalkoztatott,
b) az a foglalkoztatott, akinek a társaságnál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, és

c) a társasággal foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött.

A visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehet

d) az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a társasággal szerződéses kapcsolatban áll,
e) a társaság tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a társaság ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is,

f) a társasággal szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,

g) a társaságnál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,
h) a társasággal az d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és

i) az a személy, akinek az d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a társasággal megszűnt.

3.5 Bejelentésben érintett személy: azon GYSEV Zrt. munkavállaló személy(ek) aki(k)nek magatartását, tevékenységét a bejelentő a bejelentésben kifogásolja.

3.6 Eljárásba bevont személy: az a személy, akitől a vizsgálati eljárás során bizonyító erejű információt, tájékoztatást kérnek.

3.7 Vizsgáló Bizottság: 3 fős bizottság, aki a bejelentéseket fogadja, megvizsgálja, javaslatot ad.

3.8 Visszaélés-bejelentési eljárás: a bejelentett visszaélések fogadása, vizsgálata, kezelése, valamint a hasonló esetek elkerülése érdekében intézkedések megtételére javaslat.

3.9 Vizsgálati jelentés: iktatott dokumentum, amely tartalmazza a bejelentést, a meghallgatási jegyzőkönyvet és mellékleteit, a bizonyítékokat, valamint a „Vizsgálati eredmény és javaslat” dokumentumot.

3.10 „Vizsgálati eredmény és javaslat”: iktatott dokumentum, amely a vizsgálati jelentés része, és nem tartalmazhatja a bejelentő és a tanúk személyes adatait.

IV.

A visszaélés-bejelentési eljárás leírása

4.1. Bejelentés

4.1.1. A bejelentés megtételére jogosultak a 3.4 pontban megnevezett bejelentők. A bejelentő a bejelentést írásban, e-mailen a viisszaeles@gysev.hu e-mail címen teheti meg.

4.1.2. A visszaélés-bejelentési rendszerben a jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, szervezeti integritást sértő eseményre, illetve visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni.

A visszaélés-bejelentési eljárás szerinti működés nem akadályozza annak, hogy a munkavállalók problémájukkal, sérelmükkel munkahelyi vezetőjükhöz forduljanak.

4.1.3 A társaság visszaélés-bejelentési rendszerben tett írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított hét napon belül a bejelentés megtételéről visszaigazolást küld a bejelentő számára. A visszaigazolás keretében a bejelentő részére általános tájékoztatást nyújt az eljárási és adatkezelési szabályokról.

4.1.4 A társaság a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított harminc napon belül kivizsgálja. Ezen határidőt különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet meghosszabbítani. A bejelentőt ebben az esetben a kivizsgálás várható időpontjáról és a kivizsgálás meghosszabbítása indokairól kell tájékoztatni. A bejelentés kivizsgálásának határideje a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

4.1.5. A bejelentő nyilatkozata megtételekor a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően jár el, a bejelentést jóhiszeműen teszi olyan körülményekről, amelyekről tudomása

van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valósak. A bejelentés megtételekor – a kivizsgálás eredményessége érdekében – a bejelentő köteles megadni a nevét, (1. számú melléklet) A bejelentésben konkrét esetet és/vagy személyt kell megnevezni.

4.1.6. A bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha

- a) a bejelentést azonosíthatatlan bejelentő tette meg,
- b) a bejelentést nem a 3.4 pont szerint erre jogosult személy tette meg,
- c) a bejelentés ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a korábbi bejelentéssel azonos tartalmú bejelentés, illetve
- d) a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett természetes személy, illetve jogi személy (a továbbiakban együtt: bejelentésben érintett személy) jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban.

A visszautasításról a Vizsgáló Bizottság a bejelentőt minden esetben írásban értesíti.

4.2. Kivizsgálás

4.2.1. A bejelentés fogadására és kivizsgálására a Vezérigazgató által előzetesen írásban megbízott és felhatalmazott, 3 fős állandó Vizsgáló Bizottság kötelezett. A megbízásról szóló dokumentumot iktatni kell. A Vizsgáló Bizottság tagjait feladataik ellátása során titoktartási kötelezettség terheli. Kimondottan csak részükre kerülhet beállításra a 4.1.1. pontban meghatározott email címre történő betekintés lehetősége, ill. a nyilvántartás tárolására szolgáló mappa írás-olvasási jogosultsága, szintén a Bizottság tagjai részére biztosított. Ezen csatornákon tárolt adatokhoz való, minden más személy hozzáférését informatikai és fizikai úton meg kell gátolni.

4.2.2. A Vizsgáló Bizottság a vizsgálat megkezdésekor a bejelentésben érintett személyt részletesen szóban, e-mail-en vagy iktatott levélben tájékoztatja a bejelentés kivonatáról, amely nem tartalmazhatja bejelentő és az esetleges Eljárásba bevont személyek személyes adatait. E tájékoztatással egyidejűleg a bejelentésben érintett személy a vonatkozó adatkezelési tájékoztatóról értesítést kap. A bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor, tájékoztatni tilos, ha a tájékoztatás megghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását. Ilyen esetben ezt a tájékoztatást utólag – az előző bekezdés szabályai szerint – kell megtenni. Amennyiben a bejelentésben érintett személy valamely Igazgató, Vezérigazgató-helyettes, vagy a Vezérigazgató, a Vizsgáló Bizottság a vizsgálat megkezdése előtt email útján haladéktalanul bevonja a Humán Erőforrás Igazgatót az eljárás lefolytatásába. A vezérigazgató érintettsége esetén a Humán Erőforrás Igazgató a társaság elnökét tájékoztatja az eljárásról és annak eredményéről. A társaság elnökének érintettsége esetén a Humán Erőforrás Igazgató a társaság magyar alelnökét tájékoztatja az eljárásról és annak eredményéről. Amennyiben a bejelentésben érintett személy a Humán Erőforrás Igazgató, vagy a Vizsgáló Bizottság tagja, vagy valamely tagjának a felettése, akkor erről a Vizsgáló Bizottság a Vezérigazgatót e-mail útján haladéktalanul köteles tájékoztatni. Ez esetben a vezérigazgatónak gondoskodnia kell a pártatlan vizsgálat feltételeiről.

4.2.3. A társaság a tisztességes eljárás követelményének megfelelően biztosítja, hogy a bejelentésben érintett személy a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját - akár jogi képviselője útján is - kifejtthesse, és bizonyítékokkal alátámassza.

4.2.4 A visszaélés-bejelentési rendszer keretei között

- a) a bejelentőnek,

b) annak a személynek, akinek a magatartása vagy mulasztása a bejelentésre okot adott, és
c) annak a személynek, aki a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhet, a bejelentés kivizsgálásához elengedhetetlenül szükséges személyes adatai kizárólag a bejelentés kivizsgálása és a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából kezelhetők,

d) A visszaélés-bejelentési rendszer keretei között kezelt adatok közül a Vizsgáló Bizottság elnökének haladéktalanul törölnie kell az a), b), c) bekezdés hatálya alá nem tartozó személyes adatokat.

e) Ha a bejelentés természetes személyre vonatkozik, az e természetes személyt megillető, a személyes adatok védelmére vonatkozó előírások szerinti, a tájékoztatáshoz és hozzáféréshez való joga gyakorlása során a bejelentő személyes adatai nem tehetők megismerhetővé a tájékoztatást kérő személy számára.

4.2.5 A visszaélés-bejelentési eljárás úgy kerül kialakításra, hogy a bejelentő, valamint a bejelentésben érintett személy személyes adatait az erre jogosultakon kívül más ne ismerhesse meg. A bejelentést kivizsgáló személyek – Vizsgáló Bizottság tagjai- a vizsgálat lezárásáig vagy a vizsgálat eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyre vonatkozó információkat – a bejelentésben érintett személy tájékoztatásán túl – a társaság más szervezeti egységével vagy munkatársával a vizsgálat lefolytatásához feltétlenül szükséges mértékben oszthatják meg

4.2.6. A kivizsgálás során meghallgatási jegyzőkönyvet kell felvenni, melynek mellékletét képezhetik a 4.2.3. pontban említett dokumentumok. A meghallgatási jegyzőkönyv a vizsgálati jelentés elválaszthatatlan részét képezi.

4.3. Intézkedés

4.3.1. A vizsgálati jelentést kizárólag a Vezérigazgatónak kell továbbítani a mindenkori iktatórendszer használatával. A Vezérigazgató érintettsége esetén a Humán Erőforrás Igazgató, aki a társaság elnökét tájékoztatja az eljárás eredményéről.

4.3.2. A vizsgálat eredményét és a javaslatait a Vizsgáló Bizottság a vizsgálati jelentés részét képező Vizsgálati eredmény és javaslat dokumentumban rögzíti és iktatja a vizsgálati jelentéssel együtt. A Vizsgáló Bizottság a Vizsgálati eredmény és javaslat dokumentumot a Humán Erőforrás Igazgató egyidejű tájékoztatásával - előterjeszti az érintett személy munkáltatói jogkörgyakorlójának A munkáltatói jogkörgyakorló a Vizsgáló Bizottság javaslatától eltérhet, a megtett intézkedéséről, ill. ennek elmaradásáról a Vizsgáló Bizottságot iktatott dokumentumban 60 napon belül tájékoztatnia kell. A Humán Erőforrás Igazgató érintettsége esetén a Vizsgáló Bizottság kizárólag a Vezérigazgatónak a Vizsgálati eredmény és javaslat dokumentumban tesz javaslatot.

4.3.3. A bejelentőt a Vizsgáló Bizottság írásban, a bejelentő által megadott e-mailen keresztül tájékoztatja a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről.

4.3.4. Amennyiben a bejelentésben foglalt magatartás sérti a társaság belső szabályzatait vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, a Munkáltató a bejelentésben érintett munkavállalóval szemben munkáltatói intézkedést alkalmazhat (munkaszervezési intézkedéseket hozhat, a munkatárssal szemben joghátrányos eljárást és/vagy kártérítési eljárást

kezdemenyyezhet, valamint a Munka Törvénykönyvében meghatározott feltételek fennállása esetén, a munkáltató azonnali hatályú felmondással is élhet).

4.3.5. Amennyiben a bejelentésben foglalt magatartás miatt a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, a munkáltatói jogkörgyakorló intézkedik a feljelentés megtételéről.

4.3.6. Amennyiben a vizsgálat a bejelentés megalapozatlanságát állapítja meg, úgy az eljárást a Vizsgáló Bizottság lezárja, és erről a bejelentőt az általa megadott e-mailen keresztül értesíti.

4.3.7. A 4.3.1. és 4.3.2. pontokban előírtakhoz kapcsolódó írásos kommunikációk kizárólag a mindenkori iktatórendszer használatával történhetnek meg.

4.4. Adatkezelés

4.4.1. A Vizsgáló Bizottság tagjainak személyes felelőssége, hogy

- a bejelentő személyazonosságát és az adatait a vizsgálat során bizalmasan, kizárólag a bejelentés kivizsgálása és a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából kezelje;
- a vizsgálat során, és azt követően sem szándékosan, sem akaratlanul nem teszi lehetővé, hogy a bejelentő személye a bejelentéssel kapcsolatba hozható legyen;
- a vizsgálat anyaga elzárva, vagy az őrzése alatt legyen;
- a bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztassa a személyes adatai védelmével kapcsolatban őt megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról.
- biztosítja a bejelentő személyes adatai kezelésére vonatkozó jogszabályi előírások betartását, és felel azért, hogy e-mail-en jelentse a szolgálati felettesének amennyiben úgy érzi, hogy nem tud ezeknek megfelelni.

4.4.2. A társaság felelőssége, hogy bármely Vizsgáló Bizottság tag által a szolgálati felettesének tett jelentésben megfogalmazott probléma megoldása érdekében kellő, jogszerű intézkedéseket hozzon.

A GYSEV Zrt. Informatika szervezete felelőssége, hogy

- a Vizsgáló Bizottság tagjainak biztosítsa az informatikai adatbiztonság követelményeinek megfelelő eszközöket, csatornákat.
- kidolgozza és üzemeltesse a 4.2.1. pontban említett informatikai hozzáférés megakadályozásához szükséges informatikai háttért.

4.4.3. A visszaélés-bejelentési rendszerhez tartozó adatkezelési tájékoztató a helyben szokásos módon kerül meghirdetésre.

A Vizsgáló Bizottság az eljárás során keletkezett dokumentációt és személyes adatokat az eljárás lezárulását követően zárt borítékban, az ügy sorszámával ellátva 5 évig őrzi, majd selejtezi és megsemmisíti.

4.4.4. A Bizottság évente tájékoztatni köteles a Vezérigazgatót, valamint az érintett munkáltatói jogkörgyakorlókat a beérkezett és lefolytatott visszaélés-bejelentési eljárásokról – a Bejelentő személy azonosítására alkalmas adatok kivételével – a Nyilvántartásban (2. számú melléklet) szereplő tartalommal. A Nyilvántartást a Vizsgáló Bizottság naprakészen vezeti.

4.5 A visszaélést bejelentők védelme

4.5.1 Az eljárásrend célja az, hogy bátorítsa a bejelentések megtételét a bejelentők részéről, ugyanakkor a társaság biztosítja a bejelentőket, hogy emiatt őket hátrányos intézkedés nem éri.

4.5.2 Minden, a bejelentő számára hátrányos intézkedés,

a) amelyre a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor és

b) amelyet a 3.4 pontban meghatározott jogviszonnyal vagy kapcsolattal összefüggésben valósítanak meg,

jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne.

4.5.3 Hátrányos intézkedésnek minősül a bejelentő számára hátrányos cselekmény vagy mulasztás, különösen

a) a felfüggesztés, a csoportos létszámcsökkentés, a felmondás vagy ezekkel egyenértékű intézkedések,

b) a lefokozás vagy az előléptetés megtagadása,

c) a munkaköri feladatok átruházása, a munkavégzés helyének megváltoztatása, a bércsökkentés, a munkaidő megváltoztatása,

d) a képzés megtagadása,

e) a negatív teljesítményértékelés vagy munkareferencia,

f) a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyára vonatkozó törvény szerinti bármely hátrányos jogkövetkezmény – így különösen fegyelmi intézkedés, megrovás, pénzügyi szankció – alkalmazása,

g) a kényszerítés, a megfélemlítés, a zaklatás vagy a kiközösítés,

h) a hátrányos megkülönböztetés, hátrányos vagy tisztességtelen bánásmód,

i) a határozott idejű foglalkoztatásra irányuló jogviszony határozatlan idejűvé átalakításának elmulasztása, ha a foglalkoztatott jogszerű elvárása az volt, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát határozatlan idejűvé változtatják,

j) egy határozott idejű munkaszerződés megújításának elmulasztása vagy annak idő előtti megszüntetése,

k) a károkozás, amely magában foglalja a személy jóhírnevének megsértését vagy a pénzügyi veszteséget, beleértve az üzleti lehetőség elvesztését és a bevételkiesést is,

l) az olyan intézkedés, amelynek eredményeképpen okkal következik, hogy az adott személy a jövőben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a foglalkoztatásra irányuló jogviszonya szerinti ágazatban nem létesíthet,

m) az egészségügyi alkalmassággal összefüggő vizsgálat előírása,

n) az áru- vagy szolgáltatási szerződés idő előtti megszüntetése vagy felmondása, és

o) az engedély visszavonása.

V.

Záró és hatályba léptető rendelkezések

5.1. Jelen utasítás 2023. év december hó 15. napján lép hatályba. Az utasítás hatályba lépésével A szervezeti integritást sértő események, panaszok kezeléséről szóló 18/2020. számú és A munkáltatói visszaélés-bejelentési eljárásról szóló 19/2020. számú Vezérigazgatói utasítások hatályukat veszítik.

5.2 Jelen utasításban nem szabályozott kérdésekben a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény és az az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló Európai Parlament és a Tanács 2019. október 23-i (EU) 2019/1937 Irányelve rendelkezéseit kell alkalmazni.

5.3 A társaság jelen utasítást és a bejelentési e-mailcímet közzéteszi a honlapján.

5.4. Jelen utasítás karbantartásáért a Megfelelésért felelős a felelős.

5.5. Mellékletek:

1. számú melléklete: Bejelentő adatlap

2. számú melléklete: Nyilvántartás

(Kövesdi Szilárd István)
vezérigazgató

anno 1872



Győr - Sopron - Ebenfurti Vasút
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

anno 1872



Utasításszám:
33/2023. VIG
Változatszám:
1.
Ügyiratszám:
G-019246/2023.

2. sz. melléklet

Bejelentés						Bejelentésben érintett szakterület	Eljárás		Kimenetel	
Ssz.	Bejelentés sorszáma	Érkezés dátuma	Visszaélés rövid leírása	Visszaélés tárgya	Bizonyító erejű beküldött dokumentumok voltak?	Szakterület megnevezése	Státusz	Valós visszaélés?	Elbírálás dátuma	Valós visszaélés esetén intézkedésre továbbadva/ Visszaélés a kivizsgálás alapján nem valósult meg. A bejelentés a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lezárva.

