

OTDK-dolgozat

2015

A hazai whistleblowing: ütközik a jogalkotási szándék és a vállalati gyakorlat?

- A vállalati visszaélés-bejelentő rendszerek törvényének alkalmazhatósága -

The Hungarian whistleblowing: do the corporate practice run counter to the
legislator's object?

- The adaptability of the whistleblowing act -

Kézirat lezárása: 2014. március 26.

Tartalom

1.	Bevezetés	1
2.	Mi az a whistleblowing?	2
3.	A visszaélés-bejelentő rendszerek jogi alapjai	3
3.1	A whistleblowing törvény nemzetközi előzményei.....	3
3.2	A visszaélés-bejelentő rendszereket szabályozó, 2014. január 1-jét megelőző magyar törvényi háttér.....	4
4.	Vállalati korrupció és a bejelentő rendszerek jelentősége.....	8
5.	A panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény 13-16. §-a - az új whistleblowing szabályozás a magánszektorban.....	12
6.	Kutatás a whistleblowing törvény vállalati fogadtatásáról.....	18
6.1	Kutatási kérdések a vizsgált törvénnyel kapcsolatosan	19
6.2	Választott kutatási módszertan, a kutatás paraméterei és az interjúalanyok bemutatása.....	20
6.3	Kutatási eredményeim	21
6.3.1	Előfeltevéseim – és ami megdőlt	21
6.3.2	Következtetések a kapott válaszok alapján.....	22
6.4	Általános következtetések levonása	26
6.5	Kitekintés a fejlesztési lehetőségekre és további kutatási témákra	28
7.	Összefoglalás	29
8.	Irodalomjegyzék.....	31
9.	Mellékletek	33

1. Bevezetés

„mert vétkesek közt cinkos, aki néma”

(Babits M.: Jónás könyve)

A korrupció elleni küzdelemmel foglalkozó szakértők a hazai hozzáállást és a konkrét intézkedések hiányát okolják leggyakrabban az országban tapasztalható és mérhető korrupció miatt. 2014. január 1-jétől hatályba lépett a Panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV., ún. „whistleblowing” törvény, mely a vállalati visszaéléseket-bejelentő rendszerek működtetését szabályozza (2013. évi CLXV. tv. 13-16.§). Ez tehát egy olyan antikorrupciós eszköz, melynek célja az üzleti visszaélések felderítésének elősegítése, illetve a munkavállalók kulturális hozzáállásának előmozdítása egy etikusabb, átláthatóbb működés irányába.

Témaválasztásom az átláthatóbb gazdaság iránti általános érdeklődésemből fakadt, ugyanis fél évvel ezelőtt részt vettem egy szakmai rendezvényen, ahol a hazánkban található korrupciós problémákról, jelenségekről és a visszaélések előfordulásairól hallgattam meg szakértők véleményét. Az új törvény, mely a visszaélések-bejelentés rendszereit szabályozza, okot adott az antikorrupciós szabályozás jogi és a vállalati gyakorlat üzleti nézőpontjainak vizsgálatára. Úgy gondolom, ezzel az okokat feltáró és szempontokat ütköztető dolgozattal sikerül a jogalkotók figyelmét a magánszférával való egyeztetés szükségére, illetve a vállalati oldal figyelmét a visszaélések elleni küzdelem jelentőségére felhívnom. A törvénnyel kapcsolatban megjelent publikációk mindegyike inkább jogi, elméleti jellegű, én foglalkozom először a törvény gyakorlatba ültethetőségével, a rendelkezésnek való megfelelés nehézségeivel.

Dolgozatomban az új törvény létjogosultságával, a koncepció megalapozottságának kérdésével foglalkozom, ennek keretében a vállalati visszaélés-bejelentő rendszerek alapvető működését, a nemzetközi szabályozási hagyományokat, majd a hazai jogelözményeket mutatom be. Ezt követően az üzleti életben tapasztalható visszaélésekről írok, továbbá a gazdasági korrupció felderítésének kihívásait tárgyalom, főként a Deloitte tanácsadó cég felmérések eredményei alapján.

A panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. CLXV. törvény vállalati szektort érintő vitatott rendelkezéseit ismertetem a jogalkotói szándék és az üzleti

szervezetekre vetített hatásai mentén. Ezt követi kutatási beszámoló, melyet a vizsgált törvény fogadtatásáról, gyakorlati alkalmazhatóságáról végeztem. Vizsgálatom témája széleskörűen a whistleblowing törvény eddigi szabályozáson túlmutató hozzáadott értékét, a gyakorlatba ültetés nehézségeit és a terület kihívásait öleli fel. Összesen hét vállalati interjút készítettem a szervezetek visszaélés megelőző egységeivel, az előforduló visszaélések típusairól, az ezek felderítésére alkalmazott eszközökről és a whistleblowing törvénnyel kapcsolatos véleményükről, továbbá a bejelentések megtételére vonatkozó munkavállaló hozzáállásról is kérdeztem őket.

Megállapításaim és eredményeim a törvény rendelkezéseivel kapcsolatos aggályokat és a vállalatok által megtalált gyakorlati kiskapukat azonosítják. Ez lehetőséget ad a jogszabályozási szándék gyakorlati hiányosságainak felmérésére, mely érdemi változást nem hozott a vállalati visszaélés-bejelentő rendszerek üzemeltetési gyakorlatában. Kutatásomból igyekszem általános következtetéseket is levonni a vállalati szférát illetően, továbbá érintem a whistleblowing rendszereket körülvevő szervezeti bizalmatlanság témáját, és ezzel kapcsolatos további kutatási lehetőségeket jelölök meg dolgozatom zárásaként.

2. Mi az a whistleblowing?

Az Amerikai Egyesült Államok Nemzetbiztonsági Hivatalának (NSA) egykori alkalmazottja, Edward Snowden 2013 nyarán információkat szivárogtatott ki a munkája során észlelt, általa erkölcstelennek tartott titkos adatgyűjtési programról. Az ügyről megjelent sajtóanyagok sem tudnak állást foglalni abban, hogy ki Edward Snowden: kém, áruló, hős vagy leendő Nobel békedíjas? A hír és annak értékelése analógiaként szolgálhat a whistleblowing (jelentése: sípfújás, riadó) esetekre vonatkozóan. A bejelentő célja a munkahelyén tapasztalt visszaélés jóindulatú leleplezése, az eredmény pedig hosszas vizsgálódás, nehéz igazságtétel és a bejelentő hátrányos helyzetbe kerülése.

Edward Snowden példája nem egy tipikus munkahelyi visszaélésről szól, azonban jól szemlélteti az információ kiszivárogtatás vegyes megítélését, kezelését. A whistleblowing az angolszász kultúrából átemelt kifejezés, ami a visszaélések jelentésére alkalmas rendszereket jelöli, a whistleblower pedig maga a bejelentő személy. Ezen kifejezéseknek egyelőre nincs magyar megfelelője, így dolgozatomban az angol terminusokat fogom használni.

A vállalati belső visszaélés-bejelentő rendszerek lényege, hogy az alkalmazottak előre rögzített és feléjük kommunikált szabályoknak megfelelően az adott vállalat által biztosított csatornán keresztül olyan eseteket jelentenek, melyek során jogszabályba ütköző magatartást észleltek. A bejelentők személye és a jelentések tartalma adatvédelmi kérdéseket vet fel, az érintettek jogai és a feleket érhető szankciók szintén vita tárgyát képezhetik. A beérkezett bejelentéseket az erre fenntartott szervezet, alkalmazott, vagy külső szolgáltató fogadja, megalapozottságát megállapítja, majd továbbítja az erre szakosodott szervezeti egység felé, amely a jogszabálysértést kivizsgálja. Amennyiben a bejelentés megalapozott gyanúra épült, és ez a kivizsgálás során kiderül, akkor az eset jogi szankciókat von maga után, az ügyet a sértett elbocsátása és/vagy a hatóságok bevonása követi.

A bejelentett visszaélések tárgya lehet a vállalatnak pénzügyi kárt okozó tevékenység, csalás, illetve a személyiségi jogokat sértő magatartás. „A speciális eljárási rend arra az esetre került bevezetésre, ha egy munkavállaló nem akarja igénybe venni a munkaszervezeten belül a hagyományos, nyilvános jelentéstételi eljárást, mert fél a panasszal érintett munkatársak retorziójától, vagy a panasztétellel járó nyilvánosságtól. Egy jól kidolgozott whistleblowing rendszer biztosítja a bejelentő védelmét, valamint az eljárás hatékony lefolytatását” (Dr. Domokos N., 2013, 1. o.). Dolgozatomban később részletesebben is tárgyalom majd a visszaélések lehetséges formáit és ezen belül a bejelentő rendszerekben rejlő antikorrupciós potenciált, ezt megelőzően a következő fejezetben áttekintem a whistleblowing törvény nemzetközi és hazai múltját.

3. A visszaélés-bejelentő rendszerek jogi alapjai

3.1 A whistleblowing törvény nemzetközi előzményei

A whistleblowing rendszerekre vonatkozó külföldi, elsősorban angolszász jogrendszerű törvények előzményei közül időben az első az angliai jogszabály, az 1998-as Public Interest Disclosure Act, mely védelmet biztosított azon munkavállalók számára, akik bejelentést tettek szabálysértő magatartásról. Ezen túlmutatott a 2010-es angol antikorrupciós jogszabály elfogadása: a 2010-es UK Bribery Act (2010) azt mondja ki, hogy bűncselekményt követ el az a vállalat, amely nem alkalmaz megfelelő belső eljárásokat a korrupció megelőzésére. A UK Bribery Actnek való megfelelés céljából létrejövő belső eljárásrendnek fontos eleme lehet egy whistleblowing rendszer az adott vállalatnál.

A dolgozatom fókuszpontjában álló 2013. évi CLXV. törvény magánszektorra érintő részének európai fejlődését követi Dr. Domokos N. Márton a whistleblowing rendszer üzemeltethetőségének feltételeiről írt publikációjában (Dr. Domokos N., 2013). Az Egyesült Királyságban a bejelentők védelme érdekében hozott szabályozást 2013 nyarán módosították, szigorítva a munkáltató felelősségét abban az esetben, ha egy másik munkavállaló hátrányos intézkedést tesz egy whistleblower ellen. Ezen a jogszabályon túlmenően a UK Whistleblowing Commission nevű független szervezet 2013 novemberében közzétett jelentésében 25 további ajánlást tett a munkáltatóknak a whistleblowing rendszerek megfelelő működésével kapcsolatban – javasolta például a rendszerek időszakos auditját, és a tapasztalatok éves beszámolóikban való közzétételét. (Dr. Domokos N., 2013, p.4.)

A visszaélés-bejelentés amerikai gyökerei a 2002. január 23-án elfogadott „Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act”-ig nyúlnak vissza (Sarbanes-Oxley Act, továbbiakban: SOX), mely az USA-ban tőzsdére bevezetett cégek számára kötelezően előírta a számviteli beszámolók belső kontrolljának hatékonyságát, illetve ennek egy független auditorral való hitelesítését. (Office of Economic Analysis & United States Securities and Exchange Commission, 2009) Ennek érdekében a jogszabály etikai kódexek megírására, valamint olyan bizalmas és névtelen bejelentési eljárások bevezetésére kötelezte a vállalatokat, melyek a munkavállalók számára a belső ellenőrzéssel és könyvvizsgálati panaszokkal kapcsolatos megkérdőjelezhető, szabálysértő magatartás bejelentésére adnak lehetőséget. A törvény szankciókat fektetett le a bejelentőket az eljárás kezdeményezéséért érő hátrányos megkülönböztetés esetleges alkalmazásáért (Dr. Domokos N., 2013).

3.2A visszaélés-bejelentő rendszereket szabályozó, 2014. január 1-jét megelőző magyar törvényi háttér

Annak érdekében, hogy a dolgozatom középpontjában álló törvényi koncepciót és a vállalati fogadtatást bemutassam, szükségesnek tartom ismertetni a törvény előtti időszak jogi háttérét, mely a whistleblowing rendszerek működtetését szabályozta. Céлом rámutatni azon hiányosságokra, melyek a mostani törvényi koncepció létrejöttét igényelték.

A hazai jogi környezet a 2014. január 1-je óta hatályos, a panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013-as évi CLXV. törvény hatályba lépését megelőzően is lehetővé

tette a vállalaton belüli visszaélés-bejelentő rendszerek működtetését, ha annak körülményeit a vonatkozó adatvédelmi törvényeknek megfelelően alakították ki, továbbá az európai uniós iránymutatásokat is figyelembe vették. Magyarországon a nemzetközi leányvállalatoknak egyrészt a vállalatcsoport előírásainak és bejelentő rendszer üzemeltetési feltételeinek, másrészt a hazai adatvédelmi és az Európai Unió adatminősége, az érintett tájékoztatására, a sértett jogaira vonatkozó iránymutatásoknak is meg kellett felelniük whistleblowing rendszerük kialakításakor. Ezek a követelmények ugyan összeegyeztethetőek voltak, azonban a bejelentők védelme és a vizsgálat lehetőségének biztosítása hiányzott a törvényi szabályozásból (Liber, 2009).

Mivel a visszaélés bejelentő rendszerek 2014. január 1-jéig nem voltak egységesen szabályozva, az alábbi konkrét jogszabályokra és iránymutatásokra tekintettel működött őket. Az amerikai vállalatok a SOX által támasztott követelményekre támaszkodtak, továbbá kiindulópontnak tekinthető az Európai Unió 29. cikk szerinti adatvédelmi munkacsoport iránymutatása (továbbiakban: 29-es Munkacsoport Véleménye), melyet 2006. február 1-jén adtak ki. Ezen kívül a visszaélés bejelentő rendszereket kialakító hazai vállalatoknak a magyar szabályozásból a hatályos 2012. évi I. törvényt a munka törvénykönyvéről, valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényt is figyelembe kellett venniük.

A hazai whistleblowing rendszerek alkalmazásának az Európai Unió független tanácsadó szervének véleménye képezi az alapját, jelenleg az új törvény mellett továbbra is hozzátartozik a visszaélés-bejelentő rendszerek jogi megfelelőségének vizsgálatához. A független szerv iránymutatása kiterjedt a visszaélést jelentő rendszerek és az uniós adatvédelmi szabályok összehangolására, azonban kiemelte véleményében, hogy korainak tart egy általános, végleges állásfoglalást tenni. A 29-es munkacsoport indítéka az amerikai SOX és az uniós adatvédelmi törvények bizonytalan összehangolhatósága volt, amely az amerikai vállalatok európai leányainál jelentkezett. Az iránymutatás a következő témaköröket érinti: megvádolt személyek védelme, adatvédelem, adatminőség és arányosság, tájékoztatás a rendszerről, adatfeldolgozás biztonsága, rendszerek irányítása, adattovábbítás harmadik országba. Ezek csak a legélesebb ellentmondásokban jelöltek ki elveket, a nemzeti törvénykezeseknek így is sok teret hagyva a saját jogszabály megalkotására. (Liber, 2009)

Az Adatvédelmi Biztos (a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság jogelődje) 2007-ben szintén állást foglalt a whistleblowing rendszerek adatvédelmet érintő

kérdéseiben, mely ezt követően – hasonlóan a 29-es Munkacsoport Véleményéhez - irányadónak számított a nemzetközi csoporttal bíró magyarországi vállalatok számára. Megjegyzendő azonban, hogy a Biztos akkori állásfoglalása hazánkban kötelező jogerővel nem bírt. Véleménye szerint „a hazai gyakorlatban a belső visszaélés-bejelentő rendszerek alkalmazása az esetek jelentős részében az adatkezelésben érintett személyek Alkotmányban rögzített jogainak sérelmével jár. Egyes esetekben a hazai munkáltatók – vélhetőleg az elérendő célt félreértve – olyan jelentési rendszert hoznak létre, mely voltaképpen nem más, mint besúgói hálózat” (Dr. Péterfalvi, 2007). Az Adatvédelmi Biztos kulturális és szociális szempontból a bejelentő rendszereket elutasító véleménye ellentétben állt a 29-es Munkacsoport Véleményével, mely elismeri a vállalatirányításban betöltött hasznos szerepüket (Liber, 2009). Az akkori Adatvédelmi Biztos, dr. Péterfalvi Attila a személyes adatok védelme érdekében kívánta az akkor hatályos jogszabályokat ismertetni, a visszaélés-bejelentési rendszerekre vonatkozó, korlátozó magyar törvény hiányában. Állásfoglalásában a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvényben (a továbbiakban: Avtv.), illetve a fentebb ismertetett 29-es Munkacsoport Véleményében rögzített követelményeket összegezte, és állást foglalt a kritikusnak ítélt kérdésekben. Ezeket a pontokat röviden ismertetem Liber Ádám tanulmányának segítségével, amivel rávilágítok a whistleblowing rendszerek használatával kapcsolatos jogi kérdésekre az új törvény előtti időszakból. Lényegében ezekre a kérdésekre kellett elsősorban választ adnia a jogalkotónak.

- a) Az **adatkezelés jogalapjával** kapcsolatban kérdéses volt, hogy a rendszer működtetéséhez a munkavállalók hozzájárulására szükség van-e, illetve hogy ez a hozzájárulás visszavonható-e;
- b) a rendszer **hatálya és kiegészítő jellege**: az Adatvédelmi Biztos álláspontja szerint a munkavállalók magatartásának ellenőrzésére nem lehet használni a rendszereket, a 29-es Munkacsoport Véleménye szerint azonban a vállalatirányítás és csalásfelderítés eszköze;
- c) az **érintett** (bejelentett) **tájékoztatása** az őt érintő adatok kezeléséről, tárolásáról: kérdéses, hogy a panasz beérkezését követően a lehető leghamarabb áll fenn ez a munkáltatói kötelezettség, vagy a vizsgálat időtartama alatt visszatartható;
- d) bejelentő jogai: a 29-es Munkacsoport illetve Péterfalvi is felhívja a figyelmet arra, hogy a bejelentett nem juthat a **bejelentő személyazonosságára** vonatkozó információkhoz, azonban a magyar jog akkoriban erre vonatkozó garanciát nem adott;

- e) a visszaélés-bejelentő rendszer működtetéséhez **igénybe vett külső szolgáltató hatásköre** is kérdéseket vetett fel: kizárólag adatfeldolgozásra jogosult, vagy a panaszok kivizsgálására is, mely már adatkezelői minőségbe helyezi őt;
- f) az bejelentésben érintett **adatainak más országba való továbbítása** csak az adatalany hozzájárulásával lehetséges;
- g) a **rendszer** üzemeltetésének **adatvédelmi nyilvántartásba való bejelentése** az Adatvédelmi Biztos gyakorlata szerint kötelezettség, azonban a jogszabály nem írja elő a nyilvántartásba vételről szóló döntés megvárását
- h) az adatok törlésére, archiválására vonatkozóan a magyar jog szabállyal nem rendelkezett, azonban a 29-es Munkacsoport Véleményével összhangban az adattörlés kötelező volt, amint a tárolás céltalanná vált. (Liber, 2009)

Állásfoglalásában Péterfalvi a whistleblowing rendszerek ellenpontjaként kifejti, hogy az amerikai SOX a visszaélés bejelentés rendszert nem a munkavállalók munkahelyi magatartásának, munkavégzésének ellenőrzésére, hanem a vállalatok átláthatóságának, valamint a vezetők ellenőrzésének fokozása, hatékonyságának növelése céljából írta elő a tőzsdén megjelenő vállalatok számára, tette mindezt a befektetői érdekek védelme és a tőzsdei tevékenységekkel kapcsolatos bizalom elérése érdekében. Azonban a 29-es Munkacsoport Véleménye, és ezt megerősítve az Adatvédelmi Biztos állásfoglalása is kiemeli, hogy *„a belső visszaélés-bejelentési rendszereket a megjelölt célokon túl további célokra, így többek között környezetvédelmi előírások betartására, munkaügyi ellenőrzésekre, vagy munkavédelmi előírások betartására is egyre gyakrabban alkalmazzák a vállalatok”*. (Dr. Péterfalvi, 2007)

A bemutatott jogi előzmények figyelembe vételével tudtak visszaélés-bejelentő rendszert létrehozni és működtetni az olyan hazánkban is működő külföldi tulajdonban lévő leányvállalatok, melyeknek ezt a nemzetközi vállalati csoport szabályai előírták. Mivel nem volt hatályban törvény a rendszer működtetésének egészéről - csak az adatvédelemre vonatkozóan - a vállalatok eseti jelleggel, anyavállalataik követelményeinek megfelelően alakították ki a whistleblowing rendszereiket. Liber Ádám 2009-es cikkében felhívja a figyelmet arra, hogy a visszaélés-bejelentő rendszerek a munkahelyi adatvédelem terén tarthatatlan hiányosságokat vetnek fel (Liber, 2009, p.15.) Ezért az a jogalkotói szándék, hogy egy egységes szabályozás kereteibe foglalják a visszaélés-bejelentés módjait, a hazai antikorrupciós törekvés és szemléletformálás egyik jelentős állomásának tekinthető.

A whistleblowing rendszerek a visszaélés-bejelentésekre alkalmas vállalati csatornák, melyeknek angolszász jogi alapja és európai uniós gyakorlati megítélése fejlettebbnek mondható a hazainál. A magyar jogszabályi előzmények meglehetősen sok jogilag és szervezeti vitatott kérdést nyitva hagytak e rendszerek működtetésével kapcsolatban. Ezek egy törvénybe foglalása és főként az adatvédelmi rendelkezések letisztázása volt a dolgozatomban vizsgált új törvény célja.

Dolgozatomban nem vitatom a törvény szükségességét. A korrupció elleni küzdelem egyes eszközeinek, azok használatának jogi keretbe foglalása jelentős lépés lehet a visszaélések felderítése terén. A következő fejezetben ezért fontosnak tartom a hazai üzleti szférában tapasztalható korrupcióra való rövid kitekintést.

4. Vállalati korrupció és a bejelentő rendszerek jelentősége

Dolgozatom elengedhetetlen része a témában már publikált, hasonló tárgyú elemzések, sajtóanyagok, kutatási összefoglalók feldolgozása. Ebben a fejezetben a hazai gazdasági szektorban tapasztalható korrupció mértékéről és megjelenésének formájáról mutatom be néhány vonatkozó felmérés eredményét, melyek többek között a visszaélés-bejelentő rendszerek létjogosultságát bizonyítják. Azonban hozzáteszem, hogy fontos ezeket a tényeket összevetni a gyakorlati tapasztalatokkal, ugyanis a visszaélések formái és előfordulásai vállalatonként változóak és rendkívül sokfélék, illetve a felderítésükre fordítható emberi és anyagi erőforrás mértéke legtöbbször korlátozott.

A témakör jelentőségét a korrupció mértéke és a GDP alakulása közötti korreláció bizonyítja, mely 0,86-os értékű (Karsai & Papanek, 2001). A hivatkozott felmérés a gazdaságok fejlettsége és a korrupció elterjedtsége közötti összefüggés szorosságát vizsgálta, mely utóbbit a Transparency International Corruption Perceptions Index, azaz CPI mutatójával jellemezték (Transparency International, 2014). A vizsgálat eredményeként a szerzők azt a következtetést vonták le, hogy *„a korrupció a fejlett országokban ma is szükségszerűen kicsi, illetve a fejlődő országokban a korrupció visszaszorítása esetén a gazdasági növekedés gyorsulása valószínűsíthető”* (Karsai & Papanek, 2001, p.254.). E szerint az antikorrupciós törekvések mögött az etikus és átlátható környezet iránti igény mellett a gazdaságra tett hatás említésének is helye van. A visszaélés-bejelentő rendszerek csak kis szeletét jelentik a korrupció elleni küzdelemnek, azonban a vállalatok etikus működése egyik feltétele a fejlődésnek.

A Transparency International Magyarország Globális Korruptió Barométere egy olyan közvélemény-kutatáson alapszik, mely az állampolgárok korruptióval kapcsolatos attitűdjeire, tapasztalataira fókuszál. A Transparency célja a felméréssel a társadalom korruptió-ellenes tudatosságának növelése, illetve az, hogy a döntéshozók számára pontosabb képet adjon arról, mely területeken a legszükségesebb változásokat eszközölni. A 2013-as Globális Korruptió Barométer hazai eredménye szerint 100-ból 61 magyar gondolja azt, hogy nőtt a korruptió az elmúlt két évben. Dolgozatom szempontjából a legfontosabb azt kiemelni, hogy a felmérésben résztvevők 70 százaléka az „Ön jelentené-e, ha tudomására jutna egy korruptió ügy” kérdésre nemleges választ adott. (Transparency International, 2013b) A kérdőív a közszférában tapasztalható korruptióra fókuszált, azonban azt gondolom, az érték jól mutatja a hazai visszaélés-bejelentésre való hajlandóságot. Ennek tükrében a későbbiekben tárgyalt whistleblowing szabályozás gyakorlati alkalmazásának egyik alapja annak a munkavállalókkal történő elfogadtatása.

A korruptiót a vállalati szférára szűkítve a Deloitte Magyarország 2010-es felmérésének idetartozó eredményeit mutatom be a következőkben, melyet a Deloitte Magyarország a belső ellenőrzés és a compliance helyzetéről a Belső ellenőrök Magyarországi Közhasznú Szervezetével együttműködve készített. (Deloitte Magyarország, 2010) A kérdőívet 60 belső ellenőrzési, csalásfelderítési vezető, illetve pénzügyi igazgató töltötte ki. A Deloitte felmérése azokra a kérdésekre igyekezett választ találni, hogy a hazai vállalatoknál hogyan működhetne hatékonyabban, eredményesebben az ellenőrzés, milyen eszközökre lenne ehhez szükség, emellett milyen típusú visszaélések tapasztalhatóak, és hogyan lehet ellenük védekezni. A vizsgálat keretében a belső ellenőrzés területét érintő kérdéseken belül a visszaélés-megelőzés és –felderítés magyarországi fejlettségét, színvonalát is mérték annak érdekében, hogy kezeléséhez gyakorlati tanácsokat fogalmazhassanak meg. Az eredmények ismertetését megelőzően a Deloitte által belső ellenőrzésre használt definíciót fontosnak tartom átemelni, hogy a felmérés fókuszpontját érzékeltessem vele: „Belső ellenőrzés egy független, tárgyilagos bizonyosságot adó és tanácsadási tevékenység, melyet értékteremtés és a vállalati működés fejlesztése érdekében hoztak létre. Egy rendszerezett, szabályozott megközelítésmóddal segít a szervezetnek elérni céljait, értékelni és fejleszteni a kockázatkezelési, ellenőrzési és vállalatirányítási hatékonyságát.” (Deloitte Magyarország, 2010, p.2.)

A belső ellenőrzés tevékenységének csak egy szeletét érthetjük a visszaélés felderítés alatt, így dolgozatomban csak azon eredményeket emelem ki, melyek ehhez szorosan

kapcsolódnak. A tanulmány definiálja a bejelentővonalakat: ezek a munkatársak, üzleti partnerek és egyéb érdekelték számára az etikátlannak, visszaélés-gyanúsak vagy más okból helytelennek ítélt események, cselekmények jelentésére szolgáló megoldások (pl. üzenetrögzítő telefonszám, postafiók, e-mailcím). A felmérés eredménye szerint bejelentővonal a válaszadók 53 %-ánál működik, az előforduló visszaélések 43 %-át bejelentések alapján fedezték fel, illetve átlagosan 7 hónappal korábban fedezték fel a visszaéléseket ott, ahol működik bejelentő vonal. Mindez rávilágít a visszaélés-bejelentő rendszerek kimutatható hasznára – a későbbiekben majd a használat feltételeit, sikerkritériumait is górcső alá veszem. A 2010-es felmérést követően a Deloitte által megfogalmazott, a belső ellenőrzés területét érintő kihívások között szerepel a bejelentővonalak hiánya, illetve a visszaélésekkel szembeni tudatos fellépés a módszertan, az eszközök és a szakértők fejlesztésével (Deloitte Magyarország, 2010). Ez erősíti azt az álláspontot, hogy 2010-ben már mutatkozott igény a visszaélés-bejelentés csatornáinak fejlesztésére, melyhez például egy egységes, erről szóló szabályozás is segítség lehet.

A Deloitte Magyarország a 2010-es felmérést 2013-ban megismételte, az eredményeket a 3 évvel azelőttivel összevetette. A belső ellenőrzés területét érintő kérdések közül több területen fejlődés volt tapasztalható a működésben a 2010-es helyzethez viszonyítva. A válaszadók 87%-ánál működött csalásmegelőzéssel, - felderítéssel foglalkozó osztály. (Deloitte Magyarország, 2013) Ennek megoszlása azonban vegyes képet mutat a szervezeti egységhez való tartozásban: van, ahol önálló csalásfelderítés funkció működik, máshol a belső ellenőrzés feladatköre, de önálló compliance bizottságokat is működtetnek egyes vállalatok. Bejelentő vonalakat – hasonlóan a 2010-es eredményhez – a válaszadók 52 %-a működtet, azonban ez alkalommal csak 31 %-uk gondolta úgy, hogy a visszaélésekre elsősorban a bejelentések alapján derül fény. Mindkét alkalommal vizsgálták a vállalati visszaélések leggyakoribb előfordulási formáit, melyek közül az első öt a következő lett 2013-ban:

1. Visszaélés vállalati eszközökkel
2. Sikasztás a pénztárból, folyószámláról
3. Vesztegetés: „jutalék” kérése szállítóktól, tenderezés kijátszása egy adott partner előnybe hozása érdekében
4. Érdekkonfliktusok kihasználása a beszerzésben vagy az értékesítésben
5. Készletek, eszközök eltulajdonítása. (Deloitte Magyarország, 2013)

A fenti lista jól mintázza a már említett visszaélési lehetőségek sokszínűségét, ezért a whistleblowing törvény gyakorlati jelentőségének vizsgálatakor fontos szempont lesz majd, hogy a rendszer különböző vállalatoknál, különböző visszaélésekre, helyzetekre, és eltérő osztályokhoz való csoportosításban hogyan jelenik meg a gyakorlatban.

Összességében elmondható, hogy a válaszadók véleménye szerint az elégtelen kontrollkörnyezet és a csalásfelderítés fejletlensége okolhatóak a visszaélések létéért, továbbá a bejelentések elsődleges és közvetlen segítségnek számítanak a csalásfelderítés során. Azonban mindössze a megkérdezettek fele rendelkezik vállalati bejelentő vonallal, közülük legtöbben a pénzügyi szolgáltatás ágazatában tevékenykednek. (Deloitte Magyarország, 2013)

A Deloitte tanulmányán túl a nemzetközi Association of Certified Fraud Examiners 2012-es felmérése is felhívja a figyelmet a bejelentések elsőrangú fontosságára a visszaélések felderítése során.

A visszaélések és csalások körében végzett általánosabb felmérések bemutatása után áttérek a Transparency International európai, whistleblowing melletti kampányának egyik elemére, mely egy 2013-ban készített riport. A jelentés egy általános összegzést kíván adni az Európai Unió tagállamainak a whistleblower védelmében hozott jogalkotásának megfelelőségéről, illetve vizsgál politikai, társadalmi és más faktorokat, melyek segítik vagy nehezítik a whistleblowing rendszerek létét a munkahelyeken. Felmérései alapján az Unió tagállamait az alapján rangsorolja, hogy milyen erős whistleblowing jogszabállyal rendelkeznek. A beosztásban Magyarországot 2013-ban a háromfokú skála középső szintjére sorolták (Transparency International, 2013a). A hazai törvénykezés erősségét részlegesnek minősítették, azonban mindössze négy ország (Luxemburg, Románia, Szlovénia, Egyesült Királyság) rendelkezik a Transparency szerint fejlett és erős whistleblowing törvénnyel.

A tanulmány már a 2014. január 1-jétől hatályos whistleblowing törvényt figyelembe véve elemzi a magyar környezetet. A jelentés megállapítja, hogy Magyarország rendelkezik önálló whistleblowing törvénnyel, mely a világban csak kevés országról mondható el, azonban jelenleg még nincs állami szerv, mely alkalmas a törvény betartásának monitorozására, így csak részleges besorolást kaphattunk. A jelentés hiányolja továbbá a whistleblowerok megfelelő védelmét a gyakorlatban, illetve társadalmi hiányossággént említi a már fentebb ismertetett Globális Korrupciós Barométer hazai eredményét,

miszerint a többség nem jelentené az általa tapasztalt visszaélést. (Transparency International, 2013a)

5. A panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény 13-16. §-a - az új whistleblowing szabályozás a magánszektorban

Dolgozatom vizsgálati tárgya az új whistleblowing törvény, mely 2014. január 1-jétől hatályos. Ebben a fejezetben magát a törvényt szeretném ismertetni, a témakör angolszász törvénykezésből eredő múltját és az eddigi hazai jogszabályi előzményeket bemutattam a fentiekben. A magánszektorban működő visszaélés-bejelentési rendszereket érintő szabályozás a panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény részeként került be a magyar jogrendszerbe, annak 13-16. §-a vonatkozik kizárólag az üzleti szervezetekre.

A törvény első tervezete 2013 májusában került nyilvánosságra, amely még nem tartalmazta az üzleti szféra whistleblowing rendszereit érintő rendelkezéseket. A törvényről májustól szeptemberig tartó szakmai vita folyt, a kormányzat többek között a civil szektor véleményét is kérte. A tervezet szövegében történtek változtatások, csak ezt követően szavazta meg az Országgyűlés. Ennek folyamatát, a módosításokat és a szakértői véleményezéseket nem tárgyalom dolgozatomban, ugyanis a törvény magánszférát érintő része egy szeptemberi módosító indítványban került az Országgyűlés elé, kizárólag szűk körű szakértői egyeztetést követően. A 13-16. §-ok tervezetbe kerülését követően néhány hét múlva, még októberben megszavazta a Parlament a törvényt 2014. január 1-jei hatállyal.

A magánszférára vonatkozó jogszabályrész létrehozásának szándékáról a dr. Klotz Péterrel, a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium antikorrupciós szakértőjével készített interjúm alapján van tudomásom. Jogalkotónak a Nemzetgazdasági Minisztérium tekinthető, azonban a jogszabályt interjúalanyom szövegezte, egy kis létszámú szakértői csapat segítségével. Ezért dolgozatom további részében személyére mint a törvény szövegezőjére fogok hivatkozni. Az interjúm kapott válaszok e fejezet tárgyának részét képezik, az interjúalanyomnak feltett kérdéseket a 2-es számú mellékletben tüntettem fel.

A jogszabály iránti igénnyel kapcsolatban elmondható, hogy a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (továbbiakban: NAIH) 2013 nyarán jelezte a minisztériumi antikorrupciós szakértői csoportnak, hogy nem csak a közszférában látja szükségét a whistleblowing rendszerek szabályozásának, hanem a magánszektorban is aggasztónak találja azok átláthatatlan működését. Azonban sem a Munka Törvénykönyvének módosítására, sem - szándéka ellenére - a nemzetközi gazdasági társaságokkal, ügyvédi irodákkal való egyeztetésre nem volt lehetősége az említett, törvényt kidolgozó szakértőknek.

Azonban tekintettel arra, hogy egyre elterjedtebbé vált a vállalati közegben a bejelentő rendszerek használata és a közeledő választások bizonytalanná tették az üzleti szektorra vonatkozó jogszabály későbbi megalkotásának lehetőségét, megoldásként a panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló törvény részeként született meg a magánszférára vonatkozó jogszabályi rendelkezés. Elmondható, hogy viszonylag kevés egyeztetéssel, szakértői szinten készült el a normaszöveg és egyéni képviselői indítvánnyal került az Országgyűlés elé. (dr. Klotz Péter, 2014)

A törvény megalkotásában a NAIH javaslatait, a 29-es Munkacsoport Véleményét és a hatályos jogszabályokat vették figyelembe az antikorrupciós szakértők. Céljuk a minimális garanciális szabályok biztosítása volt, mind a bejelentők, mind a bejelentettek védelme érdekében. Továbbá a törvény szövegezőjének szándéka az volt, hogy a visszaélés-bejelentő rendszerek működtetése során is *„tisztességes, fair eljárás valósulhasson meg”* a csalásfelderítésben. (dr. Klotz, 2014)

A körülményeket ismertető fenti rövid bevezetőt követően áttérek a dolgozatom középpontjában álló jogszabály rendelkezéseinek bemutatására. Az egyes kiemelt rendelkezések mellett feltüntetem a törvény szövegezőjének szándékát és az értelmezési lehetőségeket, melyeket Dr. Domokos N. Márton 2013. december 31-én a Jogifórumon megjelent publikációja mentén foglalkok össze. A szerző fókuszpontja a visszaélés-bejelentő rendszerek üzemeltethetőségére és annak feltételeire irányul, ehhez a magánszektorban releváns rendelkezéseket veszi sorra: egyrészt képet ad az adott szabály jelentéséről, másrészt sorra veszi az adott rendelkezéssel járó, vállalati gyakorlatban felmerülő kérdéseket, értelmezéseket. A tanulmány segített az interjúim során végzett kutatás megalapozásában, így a törvény rendelkezéseinek bemutatásánál is támaszkodom rá.

Az 1. számú mellékletekben feltüntettem a teljes, magánszektorra értelmezendő törvényi szöveget. Azon rendelkezéseket emelem ki ebben a fejezetben, melyek vitatottak a vállalati környezetben, és a későbbiekben foglalkozni fogok velük az interjúk feldolgozása során.

5.1 Nyilvánosságra hozatali kötelezettségek

„...magatartási szabályokat állapíthat meg, amelyet a munkáltató a kapcsolódó eljárás leírásával bárki számára elérhető módon köteles nyilvánosságra hozni” (13. §)

„A bejelentési rendszer működésére, valamint a bejelentéssel kapcsolatos eljárásra vonatkozóan a munkáltató honlapján magyar nyelvű, részletes tájékoztatást tesz közzé.” (14. § (2))

Az első, vállalatok által vitatott rendelkezés a nyilvánosságra hozatali kötelezettség egyrészről a munkáltatói szervezet által megállapított magatartási szabályokra, másrészt a munkáltató által létrehozott visszaélés-bejelentés rendszer működési, és bejelentési eljárással kapcsolatos tájékoztatására vonatkozik. Domokos (2013) véleménye szerint ezzel a szervezetek nehéz helyzetbe kerülnek, ugyanis olyan formában kell kialakítaniuk magatartási szabályaikat és a rendszer eljárásrendjét, mely megosztható a nyilvánossággal a honlapon keresztül, mégis hatékony. A szövegezési szándék azt a logikát követte, hogy amennyiben egy visszaélés a vállalat külső érintettjeivel kapcsolatos, az ő számukra is elérhetőek legyenek az említett eljárásrendek (dr. Klotz, 2014). Például egy üzleti partner, beszállító érzékelheti az értékesítők visszaélését, amely a vállalat számára pénzügyi károkozással jár. Továbbá az átlátható működés példaértékű jele lehet, ha a vállalat nyilvános oldalon közzéteszi etikai szabályzatát, és a bejelentésekre vonatkozó eljárásrendjét.

5.2 Bejelentési kötelezettség

„...bejelentési rendszerhez kapcsolódó adatkezelést az adatkezelő bejelenti a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság által vezetett adatvédelmi nyilvántartásba” (14. § (1))

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz történő bejelentési kötelezettség a whistleblowing rendszereket üzemeltető összes cégre vonatkozik, függetlenül attól, hogy a törvényt megelőzően működtették-e. Domokos értelmezésében a NAIH jóváhagyása is szükséges egy whistleblowing rendszer működtetéséhez, azonban

várhatóan a jelenleg már üzemelő rendszerek működni fognak a bejelentkezés és jóváhagyás közötti időszakban is, a vonalak szüneteltetése ésszerűtlen lépés lenne. A rendelkezés előzménye az Adatvédelmi Biztos már fentebb tárgyalt ajánlásai között szerepelt, azonban nem minden vállalat regisztrálta rendszerét. A törvény szövegezőjének szándéka vélhetően az adatkezelések átláthatóságának elősegítése. Továbbá a NAIH a jóváhagyáshoz az adott rendszer adatvédelmi megfelelőségét vizsgálhatná, azonban a bejelentkezés folyamata során ehhez kevés információt kérnek a vállalatoktól. A bejelentkezés így inkább adminisztratív teendőnek tűnik a vállalatok és a NAIH számára. (Dr. Domokos N., 2013)

5.3 Adattovábbítás

„a bejelentőnek, valamint a bejelentésben érintett személynek a bejelentésben megadott személyes adatait a bejelentés kivizsgálása céljából kezelheti és a bejelentés kivizsgálásában közreműködő külső szervezet részére továbbíthatja” (14. § (1))

A külső szervezet részére való adattovábbítás szerencsés lehet egy könyvvizsgáló, külső jogász alkalmazása esetén, akik a kivizsgálás lefolytatásában a szervezetet segítik, és az ehhez szükséges információkat megkaphatják. Azonban a jogszabály szövege nem definiálja, hogy csak a magyar jogszabályokra, magyar szervekre gondol, vagy egy nemzetközi szintű cégcsoport esetében külföldi anyavállalatok is ideértendők. Ez az adattovábbítás extraterritoriális hatályát válasz nélkül hagyja. (Dr. Domokos N., 2013)

5.4 Különleges adatok törlési kötelezettsége

„A bejelentési rendszerben különleges adatok kezelése tilos.” (14. § (3))

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény értelmében különleges adatnak minősül a faji eredetre, nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviselési szervezeti tagságra, a szexuális életre vonatkozó személyes adat, az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat (Infotv. 3. § (3), 2011). Az ilyen információkkal bíró adatok tárolásának tilalma a szövegező szándék szerint az érintett védelmének érdekében szükséges. Az Adatvédelmi Biztos 2007-es állásfoglalása, és a 29-es Munkacsoport Véleménye sem tartalmazott erre vonatkozó irányadást. Főként a személyiségi jogokat érintő visszaélések bejelentése tartalmazhat különleges adatokat, például munkahelyi

zaklatás, diszkrimináció esetén. Azonban az érintett egészségi állapota vagy bűnügyi előélete szintén belekerülhet egy bejelentés szövegébe, amennyiben a bejelentő a visszaélés körülményeit is érinti bejelentésében. Az idézett rendelkezés szerint ezek kezelése tilos, ami a gyakorlatban az ilyen adatokat tartalmazó bejelentés törlését jelenti, illetve az erre alapozó vizsgálat tiltását.

Azonban a szövegező értelmezése szerint például egy származásra vonatkozó információ – amennyiben ez volt a bejelentett zaklatás oka – adatkezelési szempontból nem minősül különleges adatnak, az ez alapján induló etikai eljárás indokolt lehet, így a törlési kötelezettség nem áll fenn. Továbbá a bejelentések fogadójának lehetősége nyílik a bejelentőt megkérni, ismételje meg bejelentését a rendszerben, különleges adattartalom nélkül. (dr. Klotz, 2014)

5.5 Anonim bejelentések kezelése

„A bejelentés megtételekor a bejelentő nevét és lakcímét, jogi személy bejelentő esetén annak székhelyét és a bejelentést benyújtó törvényes képviselőjének nevét köteles megadni. (...) A bejelentőt tájékoztatni kell arról, hogy a név nélküli vagy azonosíthatatlan bejelentő által megtett bejelentés vizsgálata mellőzhető” (14. § (6))

Az adataik megadásával tett bejelentések preferálása az anonim bejelentésekkel szemben a törvény szövegezőjének szándéka szerint a direkt zaklatás, egy emberre vonatkozó anonim bejelentések sorozatát elkerülendő került bele a törvénybe. A munkahelyekre jellemző személyes jellegű konfliktus, vagy ellentétes szakmai érdek vezethet olyan szélsőséges esethez, mikor a bejelentő a másik rossz hírbe hozása érdekében használja a whistleblowing csatornát. Az 1-es pont szerinti nyilatkoztatási kötelezettséggel elkerülhető a mások nevében, rosszindulatúan tett írásos bejelentés. Domokos (2013) véleménye szerint az anonim bejelentések mellőzése elősegíti a joggyakorlat erősítését, azonban hiányolja a jóhiszemű bejelentő védelmére vonatkozó előírásokat, illetve felhívja a figyelmet arra, hogy egy bírósági eljárás során a későbbiekben kiderülhet a bejelentő személyazonossága. Véleményem szerint a whistleblowing rendszerek olyan bejelentések megtételére alkalmazandók, amelyek kényes ügyeket érintenek, illetve a munkavállalók saját helyzetüket, állásukat kockáztatnak tehetik ki. Emiatt az anonim bejelentésektől való elmozdulás erősítheti a potenciális whistleblowerek szankcióktól való félelmét, ezzel csökkentve a lépés megtételéhez szükséges bátorságukat.

5.6 Tájékoztatási kötelezettség

„A bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatni kell a rá vonatkozó bejelentésről, az Infotv. alapján megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról.” (15. § (3))

A bejelentetteket megilleti az ellenük érkezett bejelentésről való tájékoztatás joga, amelyet a rendszer üzemeltetőjével (compliance osztály vezetője vagy vállalatvezető) tudnak érvényesíteni a későbbiekben, a vizsgálat lefolytatása után. Domokos (2013) a rendelkezéshez kapcsolódóan hiányolja annak rögzítését, miszerint a bejelentő személyazonosságára vonatkozó információhoz ne juthasson a bejelentett. Ezzel kapcsolatban elmondható, hogy a jogszabály minél inkább fel akar lépni a szervezetben tapasztalható, visszaéléseket övező általános bizalmatlansággal szemben.

5.7 A kivizsgálás határideje

„A bejelentés kivizsgálására annak beérkezésétől számított 30 nap áll rendelkezésre. (...) A vizsgálat időtartama a 3 hónapot nem haladhatja meg.” (16. § (2))

„Ha a vizsgálat alapján a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a bejelentésre vonatkozó adatokat a vizsgálat befejezését követő 60 napon belül törölni kell.” (16. § (5))

A rendelkezés értelmében a bejelentés megtételét követően 30 nap áll rendelkezésre a kivizsgálás lefolytatására, mely a törvény szakmai felelőségének szándéka szerint az indokolatlanul elhúzódó eljárást szabályozza, hatékonyságra ösztönözve. Ezt a ráfordított energia és ráfordított költségek miatt, illetve azért tartja indokoltnak a szövegező, mert az érintett személyt a visszaélés gyanúja miatt hátrányos megkülönböztetés érheti a vállalatnál, és egy ilyen helyzet a szervezetben való létezését nehezíti a kivizsgálás ideje alatt. A 60 napos hosszabbítási lehetőség ellenére a későbbiekben elemzett interjúk során az derült ki, hogy a gyakorlatban előforduló esetekkel ez nehezen összeegyeztethető, a konkrét aggályokat később fejtem ki.

5.8 Feljelentési kötelezettség

„Ha a bejelentésben foglalt magatartás miatt a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor intézkedni kell a feljelentés megtételéről.”

A feljelentési kötelezettség a törvény szövegezőjének szándéka szerint annak megelőzésére került a törvénybe, hogy a nagy összegeket érintő csalások elkövetői csupán a munkahelyükről való elbocsátást szenvedjék el. Álláspontja szerint míg a magyar jog szerint egy bolti lopás is feljelentést von maga után, mely csak töredékét okozza a vállalati visszaélésekben tapasztalható károknak, addig *„a fehérgalléros csalók megúszhatják”* (dr. Klotz, 2014). A vállalat számára azonban hírnevének kockáztatásával jár egy büntetőjogi eljárás, illetve nem feltétlen érdeke a hatóságok bevonása a kivizsgálás folyamatába.

A vállalati visszaélés-bejelentő rendszerekre vonatkozó új törvény szövegéből nyolc olyan rendelkezést emeltem ki, melyek tartalmát a vállalatoknál készített interjúim alapján problémásnak azonosítottam. Fontos megjegyezni, hogy az új whistleblowing törvény több adatvédelmi szabályozást érintő kérdést érint, melyeket Dr. Domokos N. Márton publikációjában tárgyal. Ezek jogi szempontból való elemzésére azonban nem vállalkozom, dolgozatomban a vállalatokat közvetlenül, intézkedések szintjén érintő kérdések azonosítása a célom.

6. Kutatás a whistleblowing törvény vállalati fogadtatásáról

A Panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény 13-16. §-a a vállalatok visszaélés-bejelentő rendszereire fogalmaz meg rendelkezéseket. Dolgozatom eddigi részében bemutattam az új törvény 2014. január 1-jei hatályba lépéséig a hazai whistleblowing területére hatást gyakorló tényezőket, illetve az új jogszabály nyolc rendelkezését. A továbbiakban az ezeknek való vállalati megfelelést fogom vizsgálni az interjúk elemzésével és kutatásom eredményeinek ismertetésével. Vizsgálatom témája széleskörűen a whistleblowing törvény eddigi szabályozáson túlmutató, hozzáadott értékét, a vállalati fogadtatását, alkalmazhatóságát, a gyakorlatba ültetés nehézségeit és a whistleblowing terület kihívásait öleli fel.

Kutatásomat olyan vállalatoknál végeztem, ahol működnek visszaélés felderítéssel foglalkozó osztályok. Fókuszpontom az adott vállalatok visszaélés megelőzési struktúrájának megértésére, az új törvényi koncepció gyakorlati oldalról tapasztalt esetleges

hiányosságaira, illetve a vállalati whistleblowing alkalmazására irányult. Céлом volt vizsgálni a jogszabály életszerűségét olyan vállalati interjúkon keresztül, ahol az egy már létező whistleblowing rendszer elé támasztott új követelményeket.

6.1 Kutatási kérdések a vizsgált törvénnyel kapcsolatosan

Az interjúk során feltett kérdéseim a következő három témakörre fókuszáltak:

6.1.1 Az adott vállalat visszaélések megelőzésével és felderítésével foglalkozó **szervezeti egységei, azok hatásköre**. Az adott vállalatnál előforduló visszaélések típusai, azok **felderítésére használt eszközök, csatornák**.

Az ebben a témakörben kapott válaszok során derült fény arra, hogy vagy együtt kezelik a visszaélések különböző típusait, vagy külön szervezeti egységek is foglalkoznak velük. Továbbá a kivizsgálás folyamatáról, illetve szankciók megszabásáról is kaptam információkat. Jellemzően ez a kérdés segített abban, hogy interjúalanyom hatáskörét is azonosítani tudjam.

Az eszközök kapcsán nem a konkrétan előforduló visszaélési esetekre kérdeztem rá, hanem a visszaélések típusait azonosítottam, illetve az összes, vállalatnál alkalmazott visszaélés-megelőző vagy –felderítő funkciót ismertem meg. Jellemzően az erre a kérdésre adott válaszokból derült ki, hogy már használnak visszaélés-bejelentő rendszert, illetve hogy a whistleblowingon keresztül milyen típusú bejelentések érkeznek, milyen arányban használják a többi eszközhöz képest.

6.1.2 Az új whistleblowing törvény hatályba lépésének fogadtatása, erre való **felkészültség, koncepció véleményezése**. A **pozitív fogadtatású elemek**, a törvénynek való megfeleléshez **szükséges lépések** és a megoldandó **gyakorlati kérdések**.

Az új törvénnyel kapcsolatos attitűd felmérése volt a céлом, illetve az egyes rendelkezésekhez kapcsolódó aggályok azonosítása. A vitatott pontok felmérését követően a koncepció pozitív hozzáadott értékét, eddigi szabályozásban hiányt pótló pontjaira kérdeztem rá. Továbbá vizsgálatom egyik fő kérdése volt a vállalati alkalmazkodás az új törvényhez, így fontosnak tartottam a hatályba lépést követő megoldandó kérdések, intézkedések, változtatások azonosítását, melyek szorosan kapcsolódtak az adott vállalat visszaélés-felderítés eszközeihez. Ezen belül elkülönítettem a tervezett intézkedéseket és a nyitva hagyott kérdéseket, melyekre alternatív, gyakorlati kiskapukkal válaszolnak a vállalatok.

6.1.3 Munkavállalói hozzáállás a whistleblowing rendszerhez.

Ebben a kérdéskörben a vállalati visszaélések potenciális bejelentői, a whistleblower-ek attitűdje érdekelt, ezzel képet szerettem volna kapni az adott vállalatnál meglévő vagy hiányzó whistleblowing kultúráról. A bejelentő vonalak használatához való bátorság és a bizalmi környezet megléte foglalkoztattak. Fontos megjegyezni, hogy ez teljes mértékben nem sikerülhetett, ugyanis erről csak közvetett úton szereztem információkat. Ez abból adódott, hogy nem a munkavállalókkal, hanem az ő hozzáállásukat csak közvetve ismerő, a visszaélés-bejelentés fogadó oldalán készítettem interjúimat. Interjúalanyaim ismerete nem volt teljes körű ezen a téren.

6.2 Választott kutatási módszertan, a kutatás paraméterei és az interjúalanyok bemutatása

A fenti kérdések vizsgálatához olyan vállalatokat kerestem fel interjú készítés céljából, ahol működik csalásfelderítés, illetve –megelőzés funkció. A vállalatok whistleblowing rendszeréről legtöbb információval rendelkező vezetőkkel tudtam találkozni. Kvantitatívan elfogadható felméréshez kérdőíves módszertant választottam volna, azonban ezt két okból sem találtam a célomnak megfelelő eszköznek. Egyrészt a vállalati visszaélés felderítés egy érzékeny, a szervezeten kívülre nem, vagy csak kevésbé kommunikált terület, melyről bármely kérdés olyan információkat feshet, melyekről nem szívesen nyilatkoznak, így egy kérdőív kitöltésére való kérés nem garantált volna irányomban tanúsított bizalmat. Másrészt a jogszabályozásról alkotott véleményükön, és az annak való megfelelés eszközein túl sokkal több információhoz juthattam magáról a visszaélés-bejelentésről és megelőzésről a személyes interjúkon keresztül, ez egy teljesebb kép kialakításához segített hozzá. Ennek köszönhetően a kutatás során mélyebben meg tudtam érteni az adott vállalat visszaélés-felderítésének sajátosságait, és ezen információk fényében más megvilágításba kerültek a whistleblowing rendszerre és törvényre vonatkozó válaszok is. Az interjúk során feltett kérdéssor a 3. számú mellékletben található.

Összesen hét vállalatnál jártam, ebből három a pénzügyi szektorban, kettő a telekommunikációs szektorban, egy a biztosítási piacon tevékenykedik, egy pedig nyomtatók és ahhoz kapcsolódó termékek kereskedelmével foglalkozik. Ez utóbbi interjú volt az egyedüli, ahol a vállalat még nem rendelkezett visszaélés-bejelentő rendszerrel, az ott kapott válaszok, csak a jelenlegi csalás-felderítési eszközökre koncentráltak, a törvény fogadtatásáról nem tudtam érdeklődni. Mind a hét vállalat nemzetközi cég hazai

leányvállalataként működik. Az interjúra való hajlandóságuk és a kérdések relevanciája arra vezethetőek vissza, hogy a legtöbb nemzetközi vállalatcsoport már évek óta előírja leányvállalatainak a whistleblowing rendszer működtetését, így az új törvény már meglévő eljárásokra is vonatkozik. Szektor szerinti megoszlásban pedig a pénzügyi szféra és a telekommunikáció élenjáróak a visszaélés felderítés területén, köszönhetően az etikus vállalati kultúra hangsúlyosságának.

Az interjúkérdéseket három alanyom kérte a beszélgetést megelőzően, számukra elküldtem a találkozó előtt. A beszélgetések átlagosan fél órák voltak, az összes kérdést feltettem, mely az adott interjúalany szempontjából megválaszolható volt. Arról nincs tudomásom, hogy bármelyiküknek felettesével egyeztetnie kellett volna a válaszokat. Kérdéseimmel kerültem azon témákat, melyek vállalati titkokat sérthettek volna, megtörtént visszaélésekről, csalásokról, konkrét példákról nem esett szó. Az interjú szöveges kivonatát ellenőrzés céljából elküldtem interjúalanyaimnak, jóváhagyásukat minden esetben megkaptam az információk feldolgozásához.

6.3 Kutatási eredményeim

6.3.1 Előfeltevéseim – és ami megdőlt

A kérdéssor összeállításakor nem volt tudomásom arról, hogy a hétből hat vállalat már a törvényt megelőzően is rendelkezett whistleblowing rendszerrel. A kérdéssor segítségével az előforduló visszaélésekről és azok felderítésének eszközeiről is kaptam információkat, ezt követően pedig az új törvény miatt szükséges intézkedésekről, nehézségekről, a jogszabályok megítéléséről, valamint a whistleblowing rendszer munkavállalói hozzáállásáról kaptam képet. Feltételezésem szerint az adott jogszabályok megítéléséhez egyértelműen pozitív, illetve negatív attitűdöket szerettem volna rendelni. Ennek segítségével szándékoztam a törvény vállalati átültethetőségének szempontjából kiemelten aggályos pontokat azonosítani. Céлом volt megfigyelni, hogy a whistleblowing rendszer eddigi működését és hatékonyságát mennyiben befolyásolja az új törvény, illetve mindezt milyen irányban. Ez csak részlegesen sikerült, ugyanis az interjúk során hat, alapjaiban különböző visszaélésekkel foglalkozó szervezeten belüli egységgel találkoztam, amelyek ellátandó feladataikban különböznek, ami árnyalta a válaszok feldolgozását.

6.3.2 Következtetések a kapott válaszok alapján

Következtéseimet a fentebb ismertetett kutatási kérdéseim szerint strukturálva mutatom be.

6.3.2.1 Whistleblowing szervezeti megjelenési formái

Az első két kutatási témakörömben kapott válaszaim sokszínűsége alapvetően meghatározza az eredményeimet, ugyanis a vártál több különbséget észleltem a különböző vállalatoknál felkeresett szervezeti egységek között: elsősorban a hozzájuk tartozó visszaélések, és azok felderítésére alkalmazott eszközök terén.

Témakörök	3 vállalatnál	2 vállalatnál	2 vállalatnál
Visszaélésekkel foglalkozó osztály hatóköre	Külső és belső visszaélések egy osztályon történő kezelése	Csak belső visszaélésekkel foglalkozó osztály	Munkavállalókat érintő, személyiségi jogokat sértő esetekkel foglalkozó osztály
Visszaélés-felderítésre használt eszközök, módszerek	• Szabályalapú monitoring rendszer • Nyilvános bejelentések • Whistleblowing rendszer	• Nyilvános bejelentések • Informális csatornák • Whistleblowing rendszer	• Nyilvános bejelentés • Whistleblowing rendszer

1. táblázat

Forrás: Saját szerkesztésű

Külső visszaélésekhez a vállalat külső érintettjei által elkövetett, a vállalatnak pénzügyi kárt okozó visszaéléseket tartoznak. Ilyenre példa a pénzügyi szektorban a hiteligénylési csalás (mikor az ügyfél hamis színben tünteti fel hitelképességét), bankkártyával kapcsolatos csalások, adathalászat, hamis dokumentáció, a telekommunikációs szektorban előfordulhat többek között az ügyfelek üzletekből történő lopása is. A belső visszaélések közé tartozik minden visszaélés, melyet a munkavállalók követnek el, és hatással van a vállalatra. Ide sorolhatóak például a munkavállalói lopás, sikkasztás, motivációs csalás (saját érdekét a cég érdekei elé helyezi), az üzleti partnerekkel történő korrupt ügyletkötés. Ezek mind pénzügyi kárt okoznak, ettől fontos megkülönböztetni a személyiségi jogokat hátrányosan érintő eseteket, melyek például a zaklatás, diszkrimináció, vállalat etikai szabályzatába ütköző magatartás. **Az adott osztályok különböző hatásköre meghatározta az ott működtethető visszaélés-felderítésre vonatkozó eszközöket, illetve nagyban**

befolyásolta a törvény rendelkezéseiről alkotott különböző véleményüket. Fontos megjegyezni, hogy a háromféle szervezeti egység hatáskör alatt feltüntetett eszközök nem mindegyike fordult elő mindegyik oda tartozó vállalatnál.

6.3.2.2 Hatályos magyar törvény megítélése a vizsgált cégek körében (aggályok, lépések, kérdések)

Az fentebb ismertetett témakörök közül a másodikkal, a törvényi koncepcióról alkotott véleményekkel folytatom elemzésemet. A törvényre való felkészültséget és a koncepcióba való beleszólást azért nem tárgyalom külön, mert a hétből hat vállalatnál már működött whistleblowing rendszer 2013 szeptemberében, ennek ellenére mindegyiküket meglepetésként érte a jogszabály októberi, parlamenti megszavazása. Ebből fakadóan legfeljebb az októbertől január 1-jéig tartó időszak állt rendelkezésükre a megfeleléség biztosításához.

A már fentebb ismertetett nyolc vitatott rendelkezés mellé gyűjtöttem össze a 4. mellékletben található 2. számú táblázatban a hozzá kapcsolódó véleményeket, amelyeket az interjúk alapján azonosítottam, ez kutatásom legfontosabb eredményeit foglalja össze. A felmerülő előnyök legtöbbször visszatükrözik a jogalkotói szándékot, így azokat nem ismételem meg, a táblázatban nyomon követhetők. **A következőkben kiemelem a legfontosabb aggályokat, a vállalatok szükséges lépéseit a rendszerek átalakításával kapcsolatban, illetve azon gyakorlati kikapukat, melyek a rendelkezések sajátos értelmezéséből fakadhatnak.**

- *Nyilvánosságra hozatali kötelezettség:* aggályként megfogalmazódott a belső eljárásrendek nyilvános honlapon történő közzététele, illetve a nem releváns panaszok beérkezése az ügyfelek részéről. Interjúalanyaim véleménye szerint könnyen összetéveszthető lesz a vállalat szolgáltatásaival szembeni panasz-csatornaként.
- *NAIH-hoz történő bejelentési kötelezettség és adattovábbítás:* főként az extraterritoriális elvek merültek fel vitatott pontként e két rendelkezés esetében, azaz a törvény anyavállalatokra való hatályának érvénye. Erre a gyakorlati megoldás az adatok fogadásának és kezelésének megkülönböztetése. Ez utóbbival, azaz a bejelentéseket követő vizsgálattal csak a hazai leányvállalatok foglalkoznak, így a rendelkezést nem szükséges hatályosként értelmezniük a külföldi anyacégeknek.
- *Különleges adatok törlése:* a gyakorlati tapasztalatokkal nem összeegyeztethető, ugyanis a whistleblowing rendszeren keresztül érkeznek személyiségi jogokat

hátrányosan érintő bejelentések, melyek többsége tartalmazhat különleges adatokat, kivizsgálásukhoz viszont elengedhetetlen a bejelentések tárolása. A vállalatok számára a rendelkezés hatályának szankcióktól mentes megkerüléseként az adatvédelmi intézkedések állnak rendelkezésre. Azaz a különleges adatok tárolása megtörténhet anélkül, hogy a bejelentés fogadóján és az eset kivizsgálásán kívül erről más tudomást szerezzen.

- *Adatokkal történő feljelentés preferálása:* a whistleblowing rendszerek működtetése során a gyakorlat eddig az anonim bejelentésekkel is foglalkozott, amennyiben megalapozottnak tűnt a gyanú. A rendelkezés sem tiltja ezt, azonban a személyt igazoló adatokkal történő bejelentéseket preferálja. Annak ellenére, hogy a törvény a fogadó kötelezettségét nem deklarálja erre vonatkozóan, a megkérdezett vállalatok mindegyike úgy tervezi, a jövőben is vizsgálja az anonim bejelentéseket. Véleményük szerint a whistleblowing rendszeren keresztül történő bejelentés már önmagában azt jelzi, a bejelentő tart a nyilvános vagy személyes bejelentés tételtől. Ezért könnyen elképzelhető, adatainak megadása szintén visszatartó erő lenne számára.
- *Tájékoztatási kötelezettség:* a whistleblowing rendszerek alapján a kivizsgálásokban eljáró szervezeti egység számára kötelezettség a bejelentők tájékoztatása. Azonban a rendelkezés nem definiálja, miről kell tájékoztatni a bejelentőt. A bejelentés fogadásáról, vagy a gyanú megalapozottságáról és vizsgálat indításáról, vagy a vizsgálat eredményéről, esetleg az érintettel szemben kiszabott szankciókról is. Ezen értelmezések nyújtanak a vállalatok részére kikaput.
- *Vizsgálat határideje:* ez a leginkább vitatott rendelkezés a magánszféra oldaláról. A vállalatok a tapasztalataik alapján nem érzik életszerűnek a 30 napos határidőt, álláspontjuk szerint ennyi idő alatt nem lehet lefolytatni egy komolyabb visszaélés felderítését. Itt említem meg azon aggályukat is, hogy a határidő lejártával a bejelentéshez tartozó adatok törlésére is kötelezi őket a törvény szövege, mely gátolhatja a későbbi vizsgálat ismételt lehetőségét.
- *Feljelentési kötelezettség:* a vállalatok számára ez a rendelkezés szintén a leginkább vitatottak közé tartozik, hiszen a hatóságok bevonásától a magánszféra képviselői tartanak, főként a szervezet belső ügyeinek vizsgálatakor. Ugyanakkor a nagy pénzügyi kárt okozó csalások megtorlásaként eszközük csak az érintett munkavállaló elbocsátása. Még ennek fényében is – tartva a sajtómegjelenések okozta reputációs kockázattól – a vállalatok inkább a feljelentések mellőzését választanák, ezt erősíti, hogy a törvényben a rendelkezés megszegése mellé nincs szankció rendelve.

A 2. számú táblázat és a kiemelt vélemények a hétből összesen négy vállalat által azonosított pontokat mutatja be, ugyanis ahogy már említettem, egy vállalatnál nincs és nem is tervezik a whistleblowing rendszer bevezetését, egy másik vállalat saját whistleblowing rendszerére nem érzi hatályosnak a jogszabályt, a harmadik vállalatnál pedig azt a választ kaptam az interjú során, hogy ők már a hatályba lépést megelőzően megfeleltek minden rendelkezésnek. **Összességében elmondható, hogy több aggálllyal és a törvény sajátos értelmezésének köszönhető kiskapuval találkoztam a vállalatoknál, mint amennyi előnyt, lehetőséget a whistleblowing törvényhez tudtak társítani interjúalanyaim.** Az 5. számú mellékletben az interjúkon elhangzottak közül kiemeltem néhány idézetet, melyek az elemzésben leírtakat szemléltetik. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy mind a hat, visszaélés-bejelentő rendszerrel már rendelkező vállalatnál a whistleblowing csatorna egyelőre a legkisebb arányban használt felderítés eszköz, illetve az ezen keresztül érkező bejelentések rendkívül vegyes képet mutatnak.

6.3.2.3 Munkavállalók azonosulása a rendszerrel.

Az interjúk elemzésének utolsó szakaszában a whistleblowing rendszerekhez való munkavállalói attitűdöt szeretném bemutatni. Az új jogszabály a bejelentő munkahelyi státuszának és adatainak megőrzése tekintetében erősnek mondható, az eddigi vállalati szabályzat mellett már törvény is definiálja védelmét. Továbbá a jogszabály lefekteti azt is, hogy az érintett nem szerezhethet tudomást a bejelentő személyes adatairól. Ugyanakkor a visszaélés-bejelentő rendszerekhez való bizalmatlan hozzáállást csak egyrésről magyarázzák az adatvédelmi kérdések. Az interjúk során az derült ki, hogy **a következő indokok szintén szerepet játszanak a rendszerhasználatra való alacsony hajlandóságban, a whistleblowing csatornát övező bizalmatlanságban:**

- állásuk elvesztésétől való félelem – a törvény ellenére is megmarad majd;
- tájékozatlanság: tudnak az esetről, csak nincsenek vele tisztában, hogy szabályszegő magatartás tanúi;
- kevés információ a rendszerről, annak használatáról, így a bejelentést követő eljárásról és garanciális feltételekről, ez pedig általános bizalmatlansághoz vezethet;
- kollegialitás: a közeli munkatárs bejelentése morálisan erősebb problémát jelent, mint a visszaélés ténye;
- több interjúalanyom is említette, hogy a történelmi hagyományok a whistleblowinggal kapcsolatos ellenérzéseket erősítik.

Azonban a dolgozat korábbi részében bemutatott felmérések szerint a whistleblowing rendszer és annak vállalati kultúrába épülése jelentős és hasznos részét képezheti a visszaélések elleni munkának, így **értelmes energiát fektetni** a vállalat munkavállalói körében való **népszerűsítésre**. Ennek a legfontosabb **eszköze a kommunikáció**. Az interjúkon hallott vállalati eszközök:

- új munkavállaló beillesztő programján tájékoztatás;
- hírlevelek küldése;
- etikai elvárások kommunikálása – cég etikus imázsa;
- személyes tréningeken való említés;
- a visszaélés-felderítéssel foglalkozó osztály szakmai hitele.

6.4 Általános következtetések levonása

A kutatási eredmények szűken 7 vállalatra értelmezhetők, azonban megpróbálom ezt kitágítani, a kapott eredményekből következtetni a teljes vállalati, üzleti szférára.

Az interjúk során elértem azt a célt, hogy a panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény 13-16. §-ának magánszférában tapasztalható fogadtatását felmérjem. A vizsgálatból az egyes vállalatok visszaélésekkel foglalkozó szervezeti egységeinek különbözőségével, az ebből fakadó eltérő hatáskörökkel és a whistleblowing rendszerek más megítélésével, kihasználtságával találkoztam. A szervezeti egységekhez tartozó hatáskör szélessége nem állt közvetlen összefüggésben a visszaélés-bejelentő rendszeren érkező bejelentések típusaival, így **egyértelmű következtetések nem vonhatóak le a visszaélés-felderítés, illetve –megelőzés jellegéből a törvény fogadtatására vonatkozóan**.

Általánosságban elmondható viszont, hogy a már működő whistleblowing rendszerekben egyelőre érdemi változást nem hozott az új törvény, ugyanis az anyavállalatok visszaélések kezelésével kapcsolatos elvárásai, szabályzata mentén alakították ki őket, így a jogszabálynak való megfelelés érdekében szükséges változtatások nem minden esetben eszközölhetők. A tekintetben eltérőek voltak az eredmények, hogy az adott vállalat a gyakorlatban megtalálható kiskapukat igyekszik megtalálni - mint például a határidőhöz kötött vizsgálat tárgyának értelmezése, illetve a törvény visszaélés-bejelentési rendszerekre vonatkozó teljes körű hatásának kétségbe vonása -, vagy a koncepciónak való megfelelés irányába mozdul el. Előbbire több példával szembesültem, köszönhetően a törvény nem egyértelmű szankcióinak.

Érdemi változást az adatvédelmi rendelkezések törvénybe foglalása hozott, melyre eddig ilyen átfogóan csak európai uniós ajánlásokkal rendelkezett a magyar jog. **A whistleblowing gyakorlatot szemlélve, a már eddig meglévő rendszerek szabályszerűségeiben nem fog változás történni, a vállalatok inkább a folyamatok nehezítéseként élik meg a véleményük szerint kevésbé életszerű, néhány pontban aggályosnak talált jogszabályt.** Bár a jogszabályi szintre való emelés szándékát üdvözlük az üzleti szektor képviselői, a törvény szövegezőjének azon elképzelését, miszerint a minimum kötelezettségeket, egyfajta küszöbértékeket fektettek le a whistleblowing rendszerek használatában, a gyakorlati oldal másképp látja. A jogszabály által előírt új kötelezettségek terén néhány csak egy-egy válaszban tűnt fel: mint például a bejelentő jóhiszeműségének nyilatkoztatása, illetve a külföldre történő adattovábbítással kapcsolatos aggályok. Ezekkel kapcsolatban a vállalatok inkább a törvénynek való megfelelés eszközeit keresik, és lépéseket tesznek annak érdekében. Azonban a kivizsgálásra vonatkozó 30 napos **határidő, az anonim bejelentésektől való elmozdulás és az adattörlési kötelezettségek** a jelenlegi eljárások gyakorlatával ellentétben állnak, melyeknek **nem tudnak úgy megfelelni**, hogy a visszaélés-felderítésben hatékony eszköz maradjon a whistleblowing csatornájuk, vagy az anyavállalat erre vonatkozó előírásai ne sérüljenek. Ezekben a kötelezettségeknek a vállalatok nehezen tudnak, illetve kevésbé akarnak megfelelni.

Összességében a visszaélések felderítésében a törvényalkotás **antikorrupciós szándéka hozzáadott értékkel bír**, mind az európai követelményeknek való megfelelés, mind pedig a bejelentők és érintettek adatvédelmi rendelkezései terén. **Azonban az e téren európai mintákat követő vállalatok gyakorlatával több ponton ütközik a törvény, mely nem segíti a whistleblowing területét.**

A vállalati visszaélések bejelentésével kapcsolatos munkavállalói hajlandóság, ennek vállalati kultúrájának megteremtése a visszaélésekkel foglalkozó osztályok feladata. Az elemzésemben tárgyalt kommunikációs eszközökkel jelentős előrelépés érhető el a bizalmi környezet megteremtésében, az adatvédelmi garanciák törvényi szintre emelésének hangsúlyozásával a bejelentésekre való bátorság is növekedhet. A visszaélés-bejelentés által elérhető felderítésekben még kihasználatlan potenciál van, ami a vállalati hozzáállás változtatásával javítható.

6.5 Kitekintés a fejlesztési lehetőségekre és további kutatási témákra

A kutatás során a törvény fogadtatására és gyakorlatba ültethetőségére fókuszáltam, azonban a beszélgetések és elemzés során a whistleblowing rendszerek működtetéséhez szükséges legfontosabb kritériumokat is azonosítottam. Nem szándékom teljes körű felsorolást adni (erre kutatásom nem terjedt ki), azonban a törvény eljárásokat érintő rendelkezésein túl a következő kérdéses pontokra is érdemes figyelni.

- Vállalati visszaélések típusaihoz illeszkedő: azt értem ezalatt, hogy a visszaélések formái között különbséget kell tenni, formánként a felderítés csatornáit deklarálni.
- Csatornák anonimitásra lehetőséget biztosítani.
- Visszaéléssel foglalkozó szervezeti egység iránti bizalom megtartása.
- Munkavállalók időben és teljes körűen tájékoztatva legyenek: a whistleblowing csatorna használatának fontosságáról, a vállalati etika szerepéről és a bejelentés körülményeiről.

A dolgozat lezárásaként a téma további lehetőségeivel foglalkozom, mind a törvényi koncepciót, mind pedig a vállalati visszaélések területét érintő további kutatható kérdéseket érintve.

Meglátásom szerint a vizsgált törvény vitatott rendelkezéseivel kapcsolatban az üzleti szféra határozott és egységes fellépésére lenne szükség. Egyrészt ezzel a whistleblowing rendszerek működtetésének eltérő tapasztalatait megoszthatnák egymással, ami az egyes rendelkezések előnyeire, és az üdvözlendő jogalkotói szándékára is rávilágíthatna, másrészt a törvény szövegezője és a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium antikorrupciós szakértői felé a gyakorlati tapasztalataikat közvetíteni tudnák. Ennek érdekében a vállalati oldal felé megfogalmazott tanácsom a közös fellépés lenne, mely a törvény releváns pontjainak módosítását érhetné el.

További kutatási iránynak gondolom a vállalati visszaélések felderítésében használt eszközök és módszerek hatékonyságának vizsgálatát, mérését. Jelen vizsgálatom folytatásaképp felmerülhet az esetleges törvényi módosítások megfigyelése is. A tágabb témakört tekintve felkeltette érdeklődésem a munkavállalói, azaz a whistleblower oldal hozzáállása a visszaélés-bejelentéshez, illetve az erre érzett motivációjuk felmérése és ösztönzése a gyakorlatban.

7. Összefoglalás

Dolgozatomban a vállalati visszaélések elleni jogszabályi szintű lépés, a Panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló, 2013. évi CLXV. törvény magánszektorra érintő rendelkezéseit vizsgáltam, a gyakorlati alkalmazhatóság nézőpontjából. Ehhez végzett kutatásom vállalati interjúkon alapszik, amelyeket hét üzleti szervezet csalás-megelőző illetve –felderítő részlegén készítettem. A törvény jogalkotói szándékának hiteles ismertetése érdekében a törvényt szövegező antikorrupciós szakértővel is készítettem interjút, amelyet szintén felhasználtam dolgozatomban.

A kutatás megalapozásaként a vizsgált whistleblowing törvény angolszász gyökerekre tekintettem vissza, majd a magyar jogi előzményeket foglaltam össze, melyek a 2014. január 1-jét megelőző időszakban az országban visszaélés-bejelentés csatornát működtető vállalatokra érvényesek voltak. Ez többek között európai uniós iránymutatást, az akkori Adatvédelmi Biztos állásfoglalását és a hatályos magyar adatvédelmet érintő törvényeket foglalja magában. Elmondható, hogy ezek nem emelték jogerős szintre azon kritikus pontokat, amelyek alkalmassá teszi a jogi környezetet egy visszaélés-bejelentési rendszer átlátható, az adatok megfelelő védelmét biztosító, etikus működtetésére. Azonban a hazai whistleblowing rendszerek a nemzetközi anyavállalatok leánycégeinél kerültek bevezetésre, így azok az európai uniós elveknek megfeleltetve működtették rendszereiket.

A jogi előzmények és vitatott kérdések ismertetése mellett az új jogszabályra hiánypótló, és az antikorrupciós törekvés elismerendő lépéseként tekintettem. A kiemelt nyolc rendelkezés mögötti jogalkotói szándék ismertetését emiatt fontosnak tartottam. Ezt követően dolgozatomban áttértem a kutatási kérdéseim, a választott módszertan és az eredmények vizsgálatára. Az elkészített hét vállalati interjút a korábban bemutatott nyolc vitatott rendelkezés mentén elemeztem, illetve általános következtetésekkel éltem a törvény hozzáadott értékét, visszaélés-bejelentő rendszerek környezetét, a munkavállalói bizalmat érintő kérdésekben. Ezek röviden a következők voltak:

- Az adott osztályok különböző hatásköre meghatározta az ott működtethető visszaélés-felderítésre vonatkozó eszközöket, illetve nagyban befolyásolta a törvény rendelkezéseiről alkotott különböző véleményüket.
- Összességében elmondható, hogy több aggálllyal és a törvény sajátos értelmezésének köszönhető kiskapuvál találkoztam a vállalatoknál, mint amennyi előnyt, lehetőséget a whistleblowing törvényhez tudtak társítani interjúalanyaim.

- Érdemes energiát fektetni a vállalat munkavállalói körében való népszerűsítésre és ennek a legfontosabb eszköze a kommunikáció.
- A whistleblowing gyakorlatot szemlélve, a már eddig meglévő rendszerek szabályszerűségeiben nem fog változás történni, a vállalatok inkább a folyamatok nehezítéseként élik meg a véleményük szerint kevésbé életszerű, néhány pontban aggályosnak talált jogszabályt.
- Összességében a visszaélések felderítésében a törvényalkotás antikorrupciós szándéka hozzáadott értékkel bír.

Dolgozatom lezárásaként a törvényi koncepció módosítására való tanácsomat, és az általam azonosított, whistleblowing rendszerek üzemeltetésének szükségszerű elemeit fogalmaztam meg.

8. Irodalomjegyzék

29. cikk szerinti adatvédelmi munkacsoport, 2006. 1/2006 sz. vélemény az uniós adatvédelmi szabályoknak a számvitel, belső számviteli ellenőrzés, könyvvizsgálati kérdések, korrupció, banki és pénzügyi bűnözés elleni küzdelem terén létrehozott belső visszaélés-jelentési rendszerekre történő alkalmazásáról.

Letöltve: 2013. március 19.

Forrás: http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117_hu.pdf

A panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény 13-16. paragrafusa (4).

Letölve: 2014. március 17.

Forrás: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1300165.TV

Association of Certified Fraud Examiners, 2012. 2012 Report to the Nations - Key Findings and Highlights.

Letöltve: 2014. március 17.

Forrás: <https://www.acfe.com/rtn-highlights.aspx>

Bribery Act. , Pub. L. No. Chapter 23 (2010).

Letöltve: 2013. március 19.

Forrás: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>

Deloitte Magyarország, 2010. Felmérés a belső ellenőrzés és a compliance helyzetéről 2010.

Letöltve: 2014. március 15.

Forrás: [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Hungary/Local%20Assets/Documents/Attachments%202010/IASurvey_2010_final_HU.pdf)

[Hungary/Local%20Assets/Documents/Attachments%202010/IASurvey_2010_final_HU.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Hungary/Local%20Assets/Documents/Attachments%202010/IASurvey_2010_final_HU.pdf)

Deloitte Magyarország, 2013. Felmérés a belső ellenőrzés és a compliance helyzetéről 2013.

Letöltve: 2014. március 17.

Forrás: [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Hungary/Local%20Assets/Documents/Surveys/IASurvey_HU_2013_FINAL.pdf)

[Hungary/Local%20Assets/Documents/Surveys/IASurvey_HU_2013_FINAL.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Hungary/Local%20Assets/Documents/Surveys/IASurvey_HU_2013_FINAL.pdf)

Dr. Domokos N., M., 2013. „A fickó beszélne, de nem teheti.” A whistleblowing jogi szabályozása a magánszektorban. *Jogifórum*.

Elérés: 2014. március 16.

Forrás: <http://www.jogiforum.hu/publikaciok/552>

- dr. Klotz, P., 2014. Interjú a jogalkotó szándékáról.
- Dr. Péterfalvi, A., 2007. Állásfoglalások 2007. Ügyszám: 652/K/2007-3.
 Letölve: 2014. március 16.
 Forrás:
http://abi.atlatszo.hu/index.php?menu=aktualis/allasfoglalasok/2007&dok=652_K_2007-3
- Infotv. 3. paragrafus (3). 2011. évi CXII. törvény - az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról 3. paragrafus (3). Pub. L. No. CXII. (2011).
 Letölve: 2014. március 17.
 Forrás: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100112.TV
- Karsai G. & Papanek G., 2001. Az üzleti korrupció gazdasági nézőpontból. In: *Korrupció Magyarországon*. Pécs-Baranyai Értelmiségi Egyesület és a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Kódex Nyomda. p. 253–264.
- Liber Á., 2009. Belső visszaélés-jelentési rendszerek a magyar jog hatálya alatt II. rész. *Gazdaság és Jog*, 17. évf. 3. sz. p. 8–15.
- Office of Economic Analysis, & United States Securities and Exchange Commission, 2009. Study of the Sarbanes-Oxley Act of 2002 Section 404 Internal Control over Financial Reporting Requirements.
 Letölve: 2014. március 17.
 Forrás http://www.sec.gov/news/studies/2009/sox-404_study.pdf
- Transparency International, 2014. Corruption Perception Index.
 Letölve: 2014. március 20.
 Forrás: <http://www.transparency.org/research/cpi/overview>
- Transparency International, 2013a. Whistleblowing in Europe - Legal protections for whistleblowers in the EU.
 Letölve: 2014. március 20.
 Forrás:
http://issuu.com/transparencyinternational/docs/2013_whistleblowingineurope_en
- Transparency International, 2013b. A magyarok szerint korrump az országunk és a helyzet romlik.
 Letölve: 2014. március 17.
 Forrás: http://www.transparency.hu/GCB2013?bind_info=page&bind_id=552

9. Mellékletek

1.számú melléklet: A Panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló, 2013. évi CLXV. törvény 13-16. §-ai

4. A munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszer

13. § A munkáltató, valamint annak gazdasági társasági formában működő tulajdonosa (a továbbiakban együtt: foglalkoztatói szervezet) a munkáltató munkavállalóira a munkatörvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény 9. § (2) bekezdésében meghatározott feltételekkel a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat állapíthat meg, amelyet a munkáltató a kapcsolódó eljárás leírásával együtt bárki számára elérhető módon köteles nyilvánosságra hozni.

14. § (1) A foglalkoztatói szervezet a jogszabályok, valamint a 13. § szerinti magatartási szabályok megsértésének bejelentésére visszaélés-bejelentési rendszert (a továbbiakban: bejelentési rendszer) hozhat létre, ebben a bejelentőnek, valamint a bejelentésben érintett személynek a bejelentésben megadott személyes adatait a bejelentés kivizsgálása céljából kezelheti és a bejelentés kivizsgálásában közreműködő külső szervezet részére továbbíthatja. A bejelentési rendszerhez kapcsolódó adatkezelést az adatkezelő bejelenti a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság által vezetett adatvédelmi nyilvántartásba. A bejelentési rendszerhez kapcsolódó adatkezelés adatvédelmi nyilvántartásba vételére az Infotv. 65. § (3) bekezdés a) pontját nem kell alkalmazni.

(2) A bejelentési rendszer működésére, valamint a bejelentéssel kapcsolatos eljárásra vonatkozóan a munkáltató honlapján magyar nyelvű, részletes tájékoztatást tesz közzé.

(3) A bejelentési rendszerben különleges adatok kezelése tilos.

(4) A bejelentési rendszerből haladéktalanul törölni kell a bejelentésben nem érintett harmadik személyre vonatkozó, a bejelentés kivizsgálásához nem szükséges, valamint az e törvény szerint nem kezelhető adatokat.

(5) A bejelentési rendszerben kezelt személyes adatok kezelésére a 3. § (3) bekezdésében és - a bejelentőre vonatkozó adatok tekintetében - a 3. § (4) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni.

(6) A bejelentési rendszerbe a munkáltató munkavállalói, valamint a foglalkoztatói szervezettel szerződéses viszonyban álló, vagy olyan személyek tehetnek bejelentést, akiknek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható jogos érdekük fűződik. A bejelentés megtételénél a bejelentő nevét és lakcímét, jogi személy bejelentő esetén annak székhelyét és a bejelentést benyújtó törvényes képviselőjének nevét köteles megadni, továbbá nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszi olyan körülményekről, amelyekről tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valósak. A bejelentő figyelmét fel kell hívni a rosszhiszemű bejelentés következményeire, a bejelentés kivizsgálására irányadó eljárási szabályokra és arra, hogy személyazonosságát a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezelik. A bejelentőt tájékoztatni kell arról, hogy a név nélküli vagy azonosíthatatlan bejelentő által megtett bejelentés vizsgálata mellőzhető.

15. § (1) A bejelentést a munkáltató köteles kivizsgálni és a bejelentőt a kivizsgálás eredményéről, valamint a megtett intézkedésekről tájékoztatni. A korábbival azonos tartalmú, ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a sérelmezett tevékenységről vagy mulasztásról való tudomásszerzéstől számított hat hónap után bejelentett, továbbá a név nélküli vagy azonosíthatatlan bejelentő által megtett bejelentés vizsgálata mellőzhető. Ha a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett személy jogainak korlátozásával nem áll arányban, a munkáltató a bejelentés vizsgálatát mellőzheti.

(2) A bejelentési rendszert úgy kell kialakítani, hogy a nem névtelen bejelentő személyét a bejelentést kivizsgálókon kívül más ne ismerhesse meg. A bejelentést kivizsgálók a vizsgálat

lezárásáig vagy a kivizsgálás eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyekre vonatkozó információkat kötelesek titokban tartani, és azokat - a bejelentésben érintett személy tájékoztatása kivételével - nem oszthatják meg a foglalkoztatói szervezet egyetlen más szervezeti egységével vagy munkatársával sem.

(3) A bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatni kell a rá vonatkozó bejelentésről, az Infotv. alapján megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról. A tisztességes eljárás követelményének megfelelően biztosítani kell, hogy a bejelentésben érintett a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját akár jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal támassza alá. A bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás megghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását.

16. § (1) A bejelentések fogadásával vagy vizsgálatával szerződés keretében bejelentővédelmi ügyvéd is megbízható. Az adatok külföldre történő továbbítására akkor kerülhet sor, ha az adatkezelő vagy adatfeldolgozó szerződés keretében kötelezettséget vállal a bejelentésre vonatkozó magyar törvényi szabályok betartására és a továbbított vagy harmadik országban adatfeldolgozást végző adatfeldolgozó részére feldolgozásra átadott személyes adatok megfelelő szintű védelme az Infotv. 8. § (2) bekezdése szerint biztosított.

(2) A munkáltató a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül köteles a bejelentésben foglaltak kivizsgálására. A bejelentés kivizsgálására annak beérkezésétől számított 30 nap áll rendelkezésre, amely határidőtől - név nélküli vagy azonosíthatatlan bejelentő által megtett bejelentés kivételével - csak különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet eltérni. A vizsgálat időtartama a 3 hónapot nem haladhatja meg.

(3) Ha a bejelentésben foglalt magatartás miatt a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor intézkedni kell a feljelentés megtételéről.

(4) Ha a bejelentésben foglalt magatartás a vizsgálat alapján nem bűncselekmény, de sérti a foglalkoztatói szervezet által meghatározott magatartási szabályokat, a munkáltató a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően a munkavállalóval szemben munkáltatói intézkedést alkalmazhat.

(5) Ha a vizsgálat alapján a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a bejelentésre vonatkozó adatokat a vizsgálat befejezését követő 60 napon belül törölni kell.

(6) Ha a vizsgálat alapján intézkedés megtételére kerül sor - ideértve a bejelentő személlyel szemben jogi eljárás vagy fegyelmi intézkedés megtétele miatti intézkedést is - a bejelentésre vonatkozó adatokat a munkáltatói bejelentési rendszerben legfeljebb a bejelentés alapján indított eljárások jogerős lezárásáig lehet kezelni.

2. számú melléklet: Interjúkérdések dr. Klotz Péterhez

1. Mióta kíséri figyelemmel a whistleblowing hazai irányát?
2. Mikor kapcsolódott be a munkába/folyamatba?
3. Melyik széfárból érkezett igény egy ilyen törvényre? (vállalati, civil, törvényhozói)
4. Kiket vontak be a 13-14. § szövegezésébe?
5. Mit vettek alapul hozzá, mire voltak tekintettel?
6. Milyen elveket követtek?
7. Ki véleményezte a koncepciót, ezek mennyiben befolyásolták a törvény végleges formáját?
8. Mi volt a jogalkotói szándék a következő pontok mögött?
 - a. honlapon való közzététel – belső visszaélést jelentő rendszerről is
 - b. kivizsgálás határideje
 - c. NAIH-hoz való bejelentkezés
 - d. feljelentési kötelezettség
 - e. anonim bejelentéstől való elmozdulás
 - f. adattörlési kötelezettségek (különleges adatok, határidőn túl)
9. Terveznek-e reagálni a kritikákra módosításokkal? Ha igen, melyik kérdésekben és mikor?
10. Bevonnak-e szakmabelieket a törvényt érintő tervekbe? Ha igen, kiket?
11. Terveznek kiegészítő intézkedéseket? (Konferenciák, kommunikáció)

3.számú melléklet: Interjúkérdések vállalatok csalásfelderítő osztályához

1. Adott vállalatot érintő:
 - a. mik az előforduló visszaélési lehetőségek, formák a vállalatnál?
 - b. csalásmegelőző osztály hatásköre meddig terjed (felderítés, kivizsgálás, jogi ügy, szankciók)?
 - c. milyen módszerek vagy csatornák teszik jelenleg lehetővé a csalások felderítését Önöknél?
 - d. a munkavállalóknak van-e tudomásuk a belső visszaélésekről (akár kivizsgálás előtt, akár egy ügy lezárása után)
 - e. jelenleg van-e eljárásrend/szabályzat arra, hogy egy munkavállaló bejelenti az általa észlelt visszaélést?
 - f. mennyire bizonyulnak hasznosnak, hatékonyak a meglévő rendszerek? Használják a munkavállalók?
2. Várták-e a whistleblowing törvényt, ha igen, ilyen formában? Volt-e beleszólásuk a koncepcióba? Ha lett volna, mi lett volna az?
3. A meglévő eszközeiken ez túlmutató lehetőség? Több lehetőséget ad a vállalati visszaélések felderítésében?
4. Mik az új törvénynek köszönhető előnyök?
5. Milyen szervezeti kötelezettségeket, teendőket támaszt az új törvény és milyen kiegészítő intézkedésekre lesz szükség a gyakorlatban?
6. Van-e, és hogyan lehet megteremteni egy bizalmi környezetet a rendszer használatához?
7. Milyen szankcióktól tartanak a munkavállalók a rendszer használatát illetően? Az új törvénnyel tud-e ez a bátorság javulni?
8. Összességében segítséget jelent-e ez a törvény az eddigi lehetőségekhez képest?

4. számú melléklet: 2. számú táblázat	Hozzákapcsolható előny	Aggály, nehézség	Tervezett lépések	Gyakorlati kiskapuk
Nyilvánosságra hozatali kötelezettségek	Külső érintettek is elérik a csatornát, tudják jelezni a visszaéléseket	- Ismertté válnak a vállalati eljárások; - Nem erre a csatornára tartozó ügyfélpanaszok is érkezhetnek	A vállalat honlapján az etikai és működési szabályzat, illetve a lehetséges bejelentő csatorna feltüntetése	Nincs ilyen
Bejelentési kötelezettség NAIH-hoz	Átláthatóság, ellenőrizhetőség	- Anyavállalat helyzete; - Törvény hatályba lépésekor működő whistleblowing rendszerek	Bejelentkezés megtétele	- Anyavállalat csak bejelentést fogadó, nem kezelő; - Anyavállalatra nem vonatkoznak a magyar jogszabályok
Adattovábbítás	Külső szolgáltató bevonásának legitimitása	Nincs definiálva a külföldi anyavállalatra való alkalmazhatósága	Nincs ilyen	Anyavállalat felé történő adattovábbítást az eddigiekhez hasonlóan kezelik
Különleges adatok törlése	Nincs ilyen	Főként személyiségi jogokat érintő visszaélések érkeznek a whistleblowing rendszeren keresztül	Nincs ilyen	- Különleges adat egyéni értelmezése; - A bejelentések védett tárolása következtében nem derül ki
Anonim bejelentések kezelése	- A kivizsgálás hatékonysága; - Jelentés hitelessége könnyebben megítélhető	- Nemzetközi trenddel ütközik (anyavállalatok: anonimitás preferálása) - Érzékeny jelentések – munkavállalók félelme - Titkosan, de tárolják	Annak eldöntése, hogy anonim jelentéseket vizsgálják-e	Anonim jelentéseket is kivizsgálják – ez sok esetben a külföldi anyavállalat szabályzatában deklarált

Tájékoztatási kötelezettség	- Whistleblower megbecsülése; - Preventív jellegű	Tudomást szerez a hierarchiában fentebb elhelyezkedőt ért szankcióról	Nincs ilyen	Nincs definiálva, miről kell tájékoztatni. Gyanú megalapozottságáról vagy eljárás megkezdéséről vagy eljárás eredményéről.
Határidő	Nincs ilyen	- Legtöbb visszaélés felderítésére nem elegendő (ismétlődő eset, anonim bejelentés) - Adattörleszt – később újraindított eljárás - Érintett jogérvényesítése	Nincs ilyen	- Nincs szankcionálva - Csak a gyanú megalapozottságának vizsgálata 30 nap alatt → annak eldöntése, indulhat-e eljárás
Feljelentési kötelezettség	Szankciók érvényesítése	- Hatóságok bevonása sokszor nem érdeke a vállalatnak; - Nem egyértelműen definiált, tovább nyújtja az eljárást; - Reputációs kockázat a sajtó miatt, főként megalapozatlan gyanú esetén	Nincs ilyen	Nem tesznek feljelentést, mivel nincs mellérendelve szankció
Megítélés összességében	- Adatvédelmi kérdések jogszabályba foglalása; - EU-s irányelvek magyar jogba ültetése; - Visszaélés-felderítés terén a törvény szándéka; - Az eddig kevésbé alkalmazott rendszerek vállalati átgondolása	- Nem életszerű; - Vállalati gyakorlatra nehezen átültethető; - Nem csak az eddig érvényben lévő nemzetközi standardokat ültette át, hanem túllépett azokon	- Törvényi megfelelés biztosítása; - Promóció a vállalatban belül; - Eddigi eljárások átgondolása	Melyik szervezeti egység melyik bejelentő rendszerére vonatkozik a szabályozás – megfelelés biztosításának kikerülése

5. számú melléklet: Interjú idézetek

1. *„Életszerűbbé tenni. A szándéka teljesen jó, csak a törvény hozói nem látták, hogy a vállalatokon belül hogyan zajlik a belső visszaélések felderítése.”*
2. *„A törvény a transzparencia irányába hajlik, ezzel a nemzetközi trendekkel szembe megy.”*
3. *„Alkalmazkodni egyensúlyozással lehet az élıhetőség és a megfelelıség között. Nem történik majd radikális változás, nem igényel fajsúlyos döntéseket.”*
4. *„Aggályos a törvény. A szándékot értettük, de a megvalósítást nem.”*
5. *„Alapvetően a whistleblowing célja a diszkréció, információvédelem: a cég reputációs hírnevét rombolhatja, ha valakit alaptalanul vádolnak meg, így a vállalati érdek is a diszkrét kezelést követeli meg.”*
6. *„A törvény jelenlegi formájával kapcsolatban vannak fenntartásaink.”*
7. *„Nem biztosít plusz lehetőséget számukra, az annak való megfelelés plusz kötelezettségeket ró ránk.”*
8. *„Az életben ez teljesen abszurd, hogy valaki suttogva beoson a compliance osztály vezetőjének szobájába, hogy elmondja valakiről, hogy korrupt, majd a vezető gyorsan előhúzza egy Jóhiszeműségi nyilatkozatot, és aláírja vele, holott a bejelentő szeretett volna anonim maradni.”*
9. *„Törvény tiltja a különleges adatok kezelését. Ez a vállalat felfogásában pont a lényeggel áll szemben: véleményük szerint ezen a csatornán pont az ilyen, különleges adatot igénylő esetek is felmerülhetnek.”*
10. *„A törvény túllép azon a kereten, ami a megvalósíthatósága.”*
11. *„Hozzá nem adott, csak nehezített.”*