



Kun Attila<sup>1</sup>

## Közérdekű bejelentés és *compliance*: az új uniós „Whistleblowing irányelv” munkajogi implikációról<sup>2</sup>

*Máthé Gábor nem csupán az Államigazgatási Főiskola, később a Nemzeti Közszo-  
lati Egyetem professzoraként alkotott maradandót a tudomány világában, de egyetemi  
vezetői tisztségeinek érdemei is múlhatatlanok. Egyebek mellett Professzor Úr a Károli  
Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának dékánja is volt 2004  
és 2009 között. Ez az az időszak, amely számomra – mint „zöldfülü” tanársegéd  
számára – meghatározó volt, hiszen 2002-ben kezdtem oktatói és tudományos pályá-  
mat az említett intézményben. Minden túlzás nélkül állíthatom, hogy Professzor  
Úr akkori vezetői attitűdje, motiváló hozzáállása, jövőképet mutató segítőkészsége  
jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy megtegyem az első komoly lépéseket a pályán (pél-  
dául: doktori fokozat megszerzése), illetve végérvényesen megfogalmazzam magam-  
ban az „egyetemi lét” iránti elköteleződést (és mindezzel nem egyedül voltam akkor  
és ott). Örök hálával tartozom mindezzért Professzor Úrnak! Ha ennek az „egyetemi  
létnek” egyébként bizonyos alapértékeit kellene definiálni, a következők bizonyosan  
a listán (azaz az én szubjektív listámon) szerepelnének: műveltség, elegancia, humor,  
nagyvonalúság, közösségépítés. Márpedig mindig is az volt a benyomásom, hogy  
Professzor Úr ezen értékek képviselőjének, gyakorlásának Mestere!*

### Bevezetés

Bár a visszaélések bejelentése, feltárása a közérdeket szolgálja, a nyilvános-  
ságra hozatal mögött álló személyek (munkavállalók) gyakran zaklatásokat

<sup>1</sup> Egyetemi tanár, Nemzeti Közszo-  
lati Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmá-  
nyok Kar Emberi Erőforrás Tanszék. Kapcsolat: kun.attila@uni-nke.hu.

<sup>2</sup> A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi  
Kutatócsoport tevékenysége keretében, a Bolyai János kutatási ösztöndíj, valamint az Innovációs  
és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-5-KRE-2 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjá-  
nak a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával  
készült. A kézirat lezárva: 2021. március 1.

tapasztalnak, megtorlás áldozatai lesznek. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1937 irányelve (2019. október 23.) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről (továbbiakban: az irányelv) az első olyan uniós norma, amely védelmet nyújt a visszaélést bejelentőknek az EU-ban. A tagállamoknak 2021. december 17-ig kell átültetniük az irányelvet a nemzeti jogukba.

Noha a dokumentum – már címében is – védelmi, voltaképpen túlnyomórészt munkavállaló-védelmi ambíciójú, arra a következtetésre juthatunk, hogy relatíve szerény a konkrét, „kemény” munkajogi implikációja. Jelen rövid dolgozat – a terjedelemre tekintettel – nem vállalkozhat az irányelv átfogó bemutatására, még kevésbé a hazai átültetése kapcsán jelentkező dilemmák kimerítő taglalására. Sokkal inkább az a célja, hogy a téma rövid kontextualizálása után (2. fejezet) vázolja a kérdéskör kapcsolódásait a munkajogi *compliance*-szemlélethez (3. fejezet), illetve bemutassa az irányelv azon sajátosságait (4. fejezet), amelyek – munkajogi szemüveggel nézve – aggályosak, vagy éppen ígéretesek (figyelembe véve az előttünk álló hazai implementáció lehetőségeit is<sup>3</sup>).

#### A *whistleblowing* értelmezési síkjai és az irányelv alapállása<sup>4</sup>

A magyar terminológiában nem igazán található megfelelő kifejezés a *whistleblowing* meghatározására. Magát a *whistleblowert* szokás közérdekű bejelentőnek, „közérdekvédőnek” nevezni, de használatosak a „belső tanú”, illetve a „bennfentes informátor” kifejezések is. A *whistleblowing* tulajdonképpen a „vészharangok megkongatása”, egyfajta „adatfeltárás”, szervezeten belülről jövő visszaélésjelzés. A kifejezés – legtágabb értelemben – bennfentes információ feltárását jelenti, amelynek során egy szervezet tagja, volt tagja, alkalmazottja (volt alkalmazottja), partnere a szervezet működése során általa észlelt, közérdeksértő vagy jogellenes, másoknak kárt okozó, esetleg pusztán etikátlan tevékenységről tár fel bizalmas információt. Leginkább a korrupció elleni harc részeként kerülhet reflektorfénybe a jelenség, emiatt alapvető elvárásként fogalmazódik meg, hogy az állam tolerálja – sőt támogassa, motiválja – a visszásságok felfedését, védje meg a bejelentőket.

A *whistleblowing* jelenségét számos különböző szempont mentén lehetséges csoportosítani. Egyrészt megkülönböztethetünk belső és külső *whistleblowingot* aszerint, hogy a bejelentő a bejelentését a szervezeten belül teszi-e meg (lásd: belső

<sup>3</sup> A kézirat lezárásának idején (2021. március 1.) még nem ismert a hazai jogalkotó szándéka, tervezte az átültetés mikéntje tekintetében.

<sup>4</sup> Jelen alfejezet általános megállapításai a szerző e korábbi írására támaszkodnak: Kun Attila: A whistleblowerok védelme – különös tekintettel a munkajogi aspektusokra. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 4. (2011), 2. 113–145.



visszaélésjelző rendszerek), avagy a vészharangot a szervezeten kívül „kongatja meg” (valamely hatóság felé, vagy éppen – tipikusan végső eszközként – a média irányába). Másrészt külön kell választani a köz-, illetve a magánszférában létező *whistleblowing*-ot. A közszférában általában kimunkáltabb a jogi szabályozás (lásd: integritás, hivatásetika mentén), míg a magánszférában a vállalaton belül követendő (részlet)szabályokat főként etikai kódexekbe foglalva állapítják meg, önszabályozás útján. Harmadrészt megkülönböztethető védett és nem védett *whistleblowing*. Szabályozási szempontból éppen az az alapvető kérdés, hogy mely bejelentések (például milyen tárgykörben, milyen formában, milyen feltételekkel stb.) minősülnek közérdekvédelmi szempontból védendőnek, illetve konkrétan jogilag védettnek, és miként. Negyedrészt elhatárolható a *whistleblowing* szűkebb, illetve tágabb megközelítése. Tradicionális értelemben csak az minősül *whistleblowing*-nak, amikor az alkalmazott olyan visszaélésről szivárogtat ki információt, amely az absztrakt közérdeket általánosan, alapvetően sérti (hazai terminológiával: közérdekű bejelentés). Tágabb értelemben viszont minden olyan bejelentés tekinthető *whistleblowing*-nak, amelyben az alkalmazott bármiféle illegális, etikátlan vagy egyébként káros, helytelen szervezeti magatartást tár fel. Utóbbinál tehát a direkt közérdeksérelem nem fogalmi elem; elképzelhető olyan bejelentés is, amely például elsődlegesen csak az adott munkavállaló(k) szempontjából sérelmes (például ilyen lehet egy „kisebb” belső etikai vagy munkajogi jogsértés feltárása). Ötödrészt, további distinkciók is tehetők a *whistleblowing* fogalmi körében: létezik aktív és passzív, anonim és névvel vállalt, kötelező és önkéntes stb. *whistleblowing*.

Az új uniós irányelv a globális legjobb gyakorlatokra épít,<sup>5</sup> és magas szintű védelmet kíván biztosítani a bejelentők számára mind a verseny-, mind a közszférában. Az irányelv tárgyi hatályát tekintve az uniós jog konkrétan megjelölt szakpolitikai területeire vonatkozó bejelentéseket védi, személyi hatályát tekintve viszont igen széles körű, expanzív meghatározást alkalmaz arról, hogy ki lehet bejelentő (túl is lépve a szűkebb munkajogi kontextuson). Az irányelv a *whistleblowing* úgynevezett hárompilléres rendszerét törekszik intézményesíteni, rendelkezvén mind a – kötelezővé emelt – belső (II. fejezet), mind a független és autonóm jellegű, tagállami hatáskörben kijelölendő fórumrendszerű külső jelentés (III. fejezet) és az *ultima ratio* jellegű, szigorú feltételekhez (úgynevezett küszöbértékekhez) kötött nyilvánosságra hozatal (például a média révén) lehetőségéről (IV. fejezet).<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Különösképpen az Európa Tanács jogvédelmi rendszerének és az Emberi Jogok Európai Bíróságának tárgybani gyakorlatára (a véleménynyilvánítási szabadság talaján). Lásd különösen: ECHR C-14277/04 sz. Guja v. Moldova ügy (2008. február 12.), illetve a Miniszteri Bizottság CM/Rec(2014)7 számú ajánlása a tagállamoknak a kiszivárogtatók védelméről (elfogadva: 2014. április 30.).

<sup>6</sup> Bővebben az irányelvről általában Dénes Erzsébet: *Whistleblowing: bejelentés vagy beárulás? Munkajog*, (2020), 4. 37–44.

Ugyanakkor az irányelv számos kérdést nyitva is hagy. Például alapvetően a tagállami jogra „tolja” több lényegi dilemma eldöntését (nagy mozgásteret adva ezzel a nemzeti jogalkotás számára, ezáltal valamelyest alá is ásva az igazán egységes uniós védelem esélyét). Ilyen például az anonimitás megengedhetőségének kulcskérdése [6. cikk (2) bek.]; a külső jelentéseknél annak eldöntése, hogy miként közöljék a bejelentő személlyel a bejelentést követő vizsgálatok eredményét [11. cikk (2) bek. (e)]; annak a küszöbértéknek a meghatározása, hogy a bejelentett jogsértés mely esetben tekinthető olyan „egyértelműen enyhe” mértékűnek, hogy az eljárás megszüntetésén kívül nem igényel további nyomon követést [11. cikk (3) bek.] stb.

Abazi összegző értékelése szerint az irányelv ugyan fontos momentum a tárgybani jogfejlődés terén, ám összességében még inkább csak a kezdeti lépéseket jelenti a *whistleblowerek* érdemi védelme felé vezető úton, és egyelőre távol áll az igazán forradalmi, sorsfordító (*game changer*) jelentőségtől.<sup>7</sup>

### *Whistleblowing és a compliance-szemlélet*

A *whistleblowing* jogi garanciáinak kiépítése nélkül olyan információk maradhatnak rejtve, amelyek elengedhetetlen feltételei a demokratikus, tiszta, átlátható, korrupciómentes és hatékony közéletnek. A korrupciós ügyekbe keveredő cégek jó hírre sérülhet, ez pedig egyértelműen visszahathat az üzleti és egyéb partnerekkel, illetve a fogyasztókkal ápolat kapcsolatukra, piaci hírnevükre is. Ezért a vállalatok maguk is érdekeltek (belső) *whistleblowing* rendszerek kialakításában. A *whistleblowing* morális, etikai értelemben tehát előmozdítja a közérdekvédelem, az átláthatóság és az elszámoltathatóság általános demokratikus értékeinek érvényesülését, gazdasági értelemben pedig a hatékonyságot javíthatja, hiszen kevesebb veszteség éri az államot és a vállalatokat, ha a korrupció révén „elfolyó” pénzekre például fény derül *whistleblowing* révén. Ebben az értelemben a *whistleblowing* a prevenció eszköze is: nem csupán etikai, de stratégiai (lásd: korai beavatkozás lehetősége), pénzügyi (értsd: hatékonyság javítása), szabályozási (lásd: jogi rizikómenedzsment) és társadalmi érdek is a korrupciós ügyek időben történő feltárása, jelesül *whistleblowing* révén.<sup>8</sup>

A felelős üzleti magatartású, hiteles, stratégiai megközelítés iránt fogékony vállalatok számára autentikus útmutatást adnak a nemzetközileg elismert elvek és iránymutatások,<sup>9</sup> amelyek között is kiemelt helyen állnak a multinacionális vállalatokra

<sup>7</sup> Vigjilencia Abazi: The European Union Whistleblower Directive. A „game changer” for whistleblowing protection? *Industrial Law Journal*, 49. (2020), 4. 642.

<sup>8</sup> Kun (2011): i. m.

<sup>9</sup> Például a multinacionális vállalatokról és a szociális politikára vonatkozó elvekről szóló háromoldalu ILO-nyilatkozat (1977, legutolsó frissítés: 2017, 5. kiadás); az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek (UNGP, 2011).



vonatkozó OECD-irányelvek (1976, legutolsó frissítés: 2011). Ezek az elemi, nemzetközileg elismert elvek és iránymutatók folyamatosan fejlődő globális kereteket biztosítanak a vállalati társadalmi felelősségvállaláshoz (CSR/RBC) és – standardizáló, normatív igényük révén – egyben karakteres eltávolodást mutatnak a CSR sokáig vegytisztán önkéntes indíttatású „főáramú” paradigmájától. A *whistleblowerek* védelme – mint szabályozási ambíció – integráns része ennek az elvárásrendszernek: az OECD-irányelvek az Általános Elvek (II.) körében (9.) ekképpen fogalmaz: a felelős működés része, hogy a vállalatok „tartózkodjanak a diszkriminatív vagy fegyelmi lépésektől olyan alkalmazottak esetében, akik jóhiszemű jelentést tesznek a vállalati vezetés vagy az érintett állami hivatalok számára a törvényt, az Irányelveket vagy a vállalkozás szabályzatát megszegő gyakorlatokról”.

A *whistleblowing* – a fentebb említett felelős vállalatiirányítási paradigmában<sup>10</sup> – szorosan kapcsolódik a *compliance* (azaz: megfelelés) kultúrájához is. A *compliance* kifejezés<sup>11</sup> nem jelent mást, mint a vonatkozó összes (jogi és egyéb) szabálynak, elvárásnak való körültekintő megfelelést, azok szerinti működést azzal, hogy ez nem csupán a vállalat belső folyamatait, hanem működésének a külső világra gyakorolt hatásait is figyelembe veszi. A jogi előírások megtartása tehát szerves egységben értelmezendő azzal a kívánalommal, hogy a vállalat – és ellátási lánc – illeszkedjen közvetlen, valamint tágabb értelemben vett környezetébe.<sup>12</sup> A *compliance*-nek része tehát a jogkövetésre szorítás, de azon túl is mutat, hiszen felelősebb, tisztességesebb, a társadalmi – és piaci – elvárásokhoz szervesen igazodó, minőségi működésre kíván ösztönözni. A *whistleblowing*<sup>13</sup> az egyik fontos építőköve lehet a *compliance*-logikát támogató modern, kialakulóban lévő jogi technikáknak, munkajogi aspektusban is.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> Bővebben társasági jogi szempontból Auer Ádám: *Corporate governance. A felelős társasági-irányítás jelenkori dimenziói*. Budapest, Dialóg Campus, 2017.

<sup>11</sup> A *compliance* gondolata mindinkább előtérbe kerül a munkajogi szakirodalomban, lásd R. Pires: *Promoting sustainable compliance. Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil*. *International Labour Review*, 147. (2008), 2–3; Giuseppe Casale – Adalberto Perulli (szerk.): *Compliance with labour legislation. Its efficacy and efficiency*. International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN), Geneva, ILO, 2010. Working document No. 6; Frank Maschmann (szerk.): *Corporate Compliance und Arbeitsrecht. Mannheimer Arbeitsrechtstag 2009*. Baden-Baden, Nomos, 2009; Jan Tibor Lelley: *Compliance im Arbeitsrecht. Leitfaden für die Praxis*. Essen, Luchterhand, 2010; P. Macklem – M. Trebilcock: *New labour standards compliance strategies. Corporate codes of conduct and social labeling programs*. Kutatási jelentés a *Federal Labour Standards Review* számára. Toronto, University of Toronto Faculty of Law, 2006.

<sup>12</sup> Balogh Mónika: *Compliance, a 21. század kihívása. HR – Munkajog*, 3. (2012), 11. 51–53.

<sup>13</sup> Hajdú József – Lukács Adrienn: *Whistleblowing és a közösségi média szerepe a korrupció elleni fellépésben*. Budapest, NKE VTKI, 2018.

<sup>14</sup> Bővebben Kun Attila: *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*. Budapest, L'Harmattan–KRE, 2014.

## Az irányelv egyes sajátosságai munkajogász perspektívából

Az alábbiakban az irányelv azon sajátosságait villantom fel röviden, amelyek munkajogi szempontból kiemelt figyelmet érdemelnek: elsőként a hiányosságokat, aggályokat, másodikként az előremutató elemeket.

Előrebocsátva kiemelendő, hogy a téma munkajogi érintettsége magától értetődő. Egyrészt, amikor az irányelv védelemről, azaz a „megtorlás tilalmáról” rendelkezik (19. cikk), döntően – de nem kizárólag – munkajogi aspektusokat nevesít (azaz bizonyos konkrét megtorló jellegű munkáltatói intézkedéseket tilalmaz tág körben, részletes példálózó felsorolás révén). Másrészt egyértelműen a „munkavégzéssel összefüggésben” való tudomásszerzést határozza meg a személyi hatály előfeltételeként [4. cikk (1) bek.]. Tehát a *whistleblowing* végső soron, *de facto* mindig munkaügyi (sokszor munkajogi) kontextusban realizálódik. Harmadrészt tény, hogy a szociális partnerek aktív szerepet vállaltak az irányelvhez vezető folyamatok katalizálásában,<sup>15</sup> illetve a norma előzetes vitáiban. Természetesen kívánatos lenne, ha mind az irányelv tagállami implementációja, mind a későbbi végrehajtás, ellenőrzés is széles körű és konstruktív szociális párbeszéden nyugodna (sajnos minderre hazánkban jelen állás szerint kevés esély mutatkozik).

A fentebb vázolt szerves munkajogi érintettség<sup>16</sup> ellenére az irányelvnek számos olyan jellegzetessége említhető ugyanakkor, amely munkajogi szempontból kelthet némi hiányérzetet, illetve vethet fel kérdéseket.

Egyrészt az irányelv jogalapja igen „vegyes” (és alapvetően belső piaci meghatározottságú),<sup>17</sup> de nem kimondottan munkajogi (szociálpolitikai): az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkét – amely a szociálpolitikai, munkajogi vonatkozású jogalkotási felhatalmazásra vonatkozik – egyáltalán nem hivatkozza. Továbbá ennek tükrében az irányelv célja (1. cikk) is sokatmondó, azaz „hogyan meghatározott területeken javítsa az uniós jog és szakpolitikák érvényesítését olyan közös minimumszabályok megállapítása révén, amelyek az uniós jog megsértését bejelentő személyek magas szintű védelméről rendelkeznek”. Mindent összevetve, e körben a munkavállaló-védelem szempontja inkább csupán instrumentális szereppel bír (amely tény az irányelv címének tükrében is különös).<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Különösen az Eurocadres. Bővebben: <https://whistleblowerprotection.eu>.

<sup>16</sup> Felicia Kain: Whistleblowing and labour law: The Whistleblower Directive – development, content and obstacles. *Italian Labour Law E-Journal*, 13. (2020), 2. 131–144.

<sup>17</sup> Tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 16. cikkére, 43. cikkének (2) bekezdésére, 50. cikkére, 53. cikkének (1) bekezdésére, 91., 100. és 114. cikkére, 168. cikkének (4) bekezdésére, 169. cikkére, 192. cikkének (1) bekezdésére és 325. cikkének (4) bekezdésére.

<sup>18</sup> Abazi (2020): i. m. 645–646.

Másrészt az irányelv tárgyi hatálya (2. cikk) az uniós jog konkrétan megjelölt területei mentén nyújt védelmet (a mellékletben felsorolt uniós jogi aktusok hatálya alá tartozó jogsértések relációjában). E felsorolásban az uniós munkajog (és munkavédelem, szociális jog) egyáltalán nem szerepel, ami az irányelv egyik nagy hiányossága és kérdőjele (indokára a Bizottság sem adott egyértelmű magyarázatot). Az uniós munkajog igen kiterjedt, nyilvánvalóan számos érvényesülési problémával küzdő jogterület,<sup>19</sup> így érthetetlen, hogy annak jobb gyakorlati kikényszerítését miért nem kívánta a *whistleblowing* révén is előmozdítani az uniós jogalkotó (az egyéb felsorolt jogterületek mintájára). A tagállamok természetesen dönthetnek úgy, hogy a visszaélést bejelentő személyek védelmét szolgáló átfogó és koherens nemzeti szintű keret biztosítása céljából kiterjesztik a nemzeti rendelkezések alkalmazását más területekre is [5. Preambulum-bekezdés; 2. cikk (2) bek.]. Továbbá a 21. Preambulum-bekezdés akként rendelkezik, hogy az irányelv nem érintheti az uniós munkajoggal kapcsolatos jogsértéseket bejelentő munkavállalókat megillető védelmet. Különösen a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén a 89/391/EGK tanácsi irányelv – az ún. munkavédelmi keretirányelv – tartalmaz ilyen rokon, bejelentővédelmi rendelkezést [11. cikk (6) bek.]. Egyebekben – a munkajogi perspektívától függetlenül – is kritika tárgyává tehető az, hogy csak és kifejezetten az uniós jogsértésekre vonatkozik, tehát még általa lefedett szakterületek terén sem alkalmazandó a „tiszán” nemzeti jogi vonatkozású jogsértések jelentése kapcsán. Munkajogi vonatkozásban – a távoli jövőre nézve – óvatos optimizmusra ad okot az irányelv 27. cikk (3) bekezdése. Ennek értelmében a Bizottság 2025. december 17-ig jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, amelyben értékeli az irányelvet átültető nemzeti jogok hatását. „A jelentésben értékelni kell az ezen Irányelv működésének módját, és meg kell vizsgálni, hogy szükség van-e további intézkedésekre, többek között – adott esetben – olyan kiigazításokra, amelyek célja az ezen Irányelv hatályának kiterjesztése további uniós jogi aktusokra, illetve területekre, különösen a munkakörnyezet javítására, a munkavállalók egészségének és biztonságának, valamint munkakörülményeinek védelme érdekében.”

Harmadrészt kijelenthető, hogy az irányelv rendszerében a munkavállalói érdekképviselések szerepe igencsak marginalizáltnak tűnik, noha a gyakorlatban a *whistleblowing* rendszerek (gondolva itt főként a belső „*hotline*”-okra például) bevezetésében, működtetésében, érdemi használatában nemritkán fontos szerepe van a szakszervezeteknek, kollektív szerződéseknek, üzemi tanácsoknak. Az irányelv e vonatkozásban két ponton szabályoz csupán. Egyfelől leszögezi, hogy nem érinti azokat a nemzeti szabályokat, amelyek azon munkavállalói jogok munkavállalók általi gyakorlására vonatkoznak, hogy konzultáljanak a képviselőikkel

<sup>19</sup> Lásd erről magyarul Dudás Katalin et al.: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. Budapest, ELTE Eötvös, 2020.

vagy a szakszervezetekkel, illetve amelyek az ilyen konzultációk következményeként alkalmazott indokolatlan hátrányos intézkedéssel szembeni védelemre vonatkoznak, továbbá amelyek a szociális partnerek autonómiájára és kollektív szerződések kötésére való jogára vonatkoznak [3. cikk (4) bek.]. Másfelől a belső bejelentési csatornák létrehozására irányuló kötelezettség körében [8. cikk (1) bek.] szól arról – igen „puha” módon – a szöveg, hogy „amennyiben ezt a nemzeti jog előírja, a szociális partnerekkel való konzultációt követően és velük egyetértésben” biztosítják a tagállamok, hogy a magánszektorban és a közsférában működő jogalanyok bejelentési csatornákat és eljárásokat hozzanak létre a belső bejelentésre és a nyomon követésre. Továbbá az irányelv 54. Preambulum-bekezdése óvatosan (ám progresszíven) utal arra, hogy „harmadik személyek is felhatalmazhatók arra, hogy a magánszektorban vagy a közsférában működő jogalanyok nevében jogsértésekre vonatkozó bejelentéseket fogadjanak, feltéve, hogy megfelelően garantálják a függetlenség, a bizalmas kezelés, az adatvédelem és a titkosság tiszteletben tartását”. Ilyen harmadik személyek lehetnek például a szöveg szerint, egyebek mellett, a szakszervezeti képviselők vagy a munkavállalók képviselői is.

Egyebekben még azt is lehet az irányelv – nem kifejezetten munkajogi tárgyú – kritikájaként említeni, hogy a kikényszerítési mechanizmusok, szankciók terén (23. cikk) kevés konkrétumot tartalmaz.

Természetesen az irányelvnek számos – munkajogi perspektívából nézve is – előremutató sajátossága van. Egyrészt ilyen a védelmi intézkedések pontos, széles körű szabályozása (6. fejezet). Másrészt mindenképpen ilyenként említendő a bizonyítási teher megfordításának előírása [21. cikk (5) bek.]:

„Bíróság vagy egyéb hatóság előtti olyan eljárás során, amely a bejelentő személy által elszenvedett hátránnyal kapcsolatos, és amennyiben az említett személy azt állapítja meg, hogy bejelentést tett vagy információt nyilvánosságra hozott és hátrányt szenvedett, vélelmezni kell, hogy ezt a hátrányt a bejelentés vagy a nyilvánosságra hozatal miatti megtorlásként okozták. Ilyen esetekben a hátrányt okozó intézkedést hozó személynek kell bizonyítania azt, hogy az intézkedés kellően indokolt volt.”<sup>20</sup>

Harmadrészt jelentős nóvum (egyebek mellett a magyar jog számára is), hogy az irányelv kifejezett kötelezettséget ír elő a belső bejelentési csatornák létrehozására nézve (8. cikk). Alapesetben a magánszektorban működő, legalább 50 munkavállalót foglalkoztató jogalanyokra vonatkozik ez a kötelezettség [8. cikk (2) bek.].<sup>21</sup> Az irányelv talán éppen ez utóbbi ponton tartalmaz leginkább

<sup>20</sup> E szabály a magyar jogalkotó számára is fontos lesz.

<sup>21</sup> A 8. cikk (7) bek. értelmében a jogalanyok tevékenységeit és különösen a környezetre és a közegészségügyre jelentett kapcsolódó kockázat szintjét figyelembe vevő megfelelő kockázattérítélest követően a tagállamok előírhatják a magánszektorban működő, 50-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató jogalanyok számára is, hogy belső bejelentési csatornákat és eljárásokat hozzanak létre.



konkrét, kényszerítő jellegű, újdonságerejű szabályokat. A belső bejelentési csatornák működtetésére egyébként két lehetőséget kínál: lehet „házon belül” e célra egy személyt vagy szervezeti egységet dedikálni, vagy külső, harmadik felet megbízni. Továbbá eljárási szabályok lefektetésével keretezi az irányelv a belső bejelentések és azok nyomon követésének minimumfeltételeit. Említést érdemel, hogy a gyakorlatban a szakszervezetek kulcsfeladatai közé tartozik a munkáltatókkal való együttműködés a hatékony belső eljárások kidolgozása végett, illetve az információk eljuttatása a munkavállalókhöz. Végezetül fontos garanciát jelent, hogy a tagállamok biztosítani kötelesek, hogy az irányelvben előírt jogokról és jogorvoslatokról ne lehessen lemondani, illetve azok ne legyenek korlátozhatók semmilyen megállapodással, szabályzattal, foglalkoztatási formával vagy feltétellel, így például vitarendezéssel kapcsolatos választott bírósági megállapodással (24. cikk), de például kollektív szerződéssel sem.

### Összegzés, következtetések

Az ún. *Whistleblowing*-irányelv – noha nem kifejezetten munkajogi, szociálpolitikai tárgyú norma – jelentős munkajogi, illetve munkaügyi kapcsolati implikációkkal bír. Jelen dolgozat a legfontosabb ilyen vonatkozásokat tette mérlegre, vizsgálta pró és kontra. Megjegyzést érdemel ugyanakkor, hogy – a dolgozatban szintén vázolt *compliance*-logika jegyében – a jog (munkajog) mellett az adott szervezeti, vállalati kultúra is alapvetően befolyásolja a *whistleblowing* (és így az új irányelv) funkcionalitását, sikerét. Az átláthatóság és beszámoltathatóság értékeit szem előtt tartó szervezeti kultúra alakításában pedig – munkajogi szemüvegen át nézve – meghatározó szerepe van, illetve kell(ene), hogy legyen a szociális párbeszédnek, kollektív alkunak. Például a szakszervezetek<sup>22</sup> aktív szerepet játszhatnak a visszaélést bejelentő munkavállalók hangjának megerősítésében, a bejelentőrendszerek hitelességének és elfogadottságának biztosításában, a *whistleblowing*kultúra „beágyazásában,”<sup>23</sup> sőt a tárgyban jogalkotás (ideértve a jogharmonizációt) irányainak alakításában.

<sup>22</sup> Bővebben Janina Mackiewicz: Best practice guide on whistleblowing for trade unions. *Whistleblower Protection*, 2020. december 4.

<sup>23</sup> A *whistleblowing*kultúra kialakításának különös jelentősége van egy olyan közegben, mint hazánk, ahol az „árulkodás jogával” szemben mélyen gyökerező, történelmi meghatározottságú „kulturális idegenkedés” tapasztalható. Vö. Dénes (2020): i. m. 44.

## Irodalomjegyzék

- Abazi, Vigilencia: The European Union Whistleblower Directive. A „game changer” for whistleblowing protection? *Industrial Law Journal*, 49. (2020), 4. 640–656. Online: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa023>
- Auer Ádám: *Corporate governance. A felelős társaságirányítás jelenkori dimenziói*. Budapest, Dialóg Campus, 2017.
- Balogh Mónika: Compliance, a 21. század kihívása. *HR – Munkajog*, 3. (2012), 11. 51–53.
- Casale, Giuseppe – Adalberto Perulli (szerk.): *Compliance with labour legislation. Its efficacy and efficiency*. International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN), Geneva, ILO, 2010. Working document No. 6.
- Dénes Erzsébet: Whistleblowing: bejelentés vagy beárulás? *Munkajog*, (2020), 4. 37–44.
- Dudás Katalin – Petrovics Zoltán – Hungler Sára – Gellérné Lukács Éva: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. Budapest, ELTE Eötvös, 2020.
- Hajdú József – Lukács Adrienn: *Whistleblowing és a közösségi média szerepe a korrupció elleni fellépésben*. Budapest, NKE VTKI, 2018.
- Kain, Felicia: Whistleblowing and labour law. The Whistleblower Directive – development, content and obstacles. *Italian Labour Law E-Journal*, 13. (2020), 2. 131–144.
- Kun Attila: *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*. Budapest, L'Harmattan–KRE, 2014.
- Kun Attila: A whistleblowerok védelme – különös tekintettel a munkajogi aspektusokra. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 4. (2011), 2. 113–145.
- Lelley, Jan Tibor: *Compliance im Arbeitsrecht. Leitfaden für die Praxis*. Essen, Luchterhand, 2010.
- Mackiewicz, Janina: Best practice guide on whistleblowing for trade unions. *Whistleblower Protection*, 2020. december 4. Online: <https://whistleblowerprotection.eu/blog/best-practice-guide-on-whistleblowing-for-trade-unions>
- Macklem, P. – M. Trebilcock: *New labour standards compliance strategies. Corporate codes of conduct and social labeling programs*. Toronto, University of Toronto Faculty of Law, 2006.
- Maschmann, Frank (szerk.): *Corporate Compliance und Arbeitsrecht. Mannheimer Arbeitsrechtstag 2009*. Baden-Baden, Nomos, 2009. Online: <https://doi.org/10.5771/9783845218816>
- Pires, R.: Promoting sustainable compliance. Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil. *International Labour Review*, 147. (2008), 2–3. Online: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00031.x>