

ÉRDEKEK ÉS ÉRTÉKEK ÜTKÖZÉSE A GAZDASÁGI SZFÉRÁBAN: A BENNFENTES INFORMÁTOROK MUNKAJOGI VÉDELMÉNEK ALAPGONDOLATA AZ USA-BAN ÉS EURÓPA EGYES ORSZÁGAIBAN

DR. MÉLYPATAKI GÁBOR*

I. Bevezetés

Azt, hogy az egyes élethelyzeteinkben milyen megoldásokra törekszünk jelentős mértékben függ az általunk vallott értékektől, pillanatnyi érdekektől vagy motivációktól. Az élethelyzetek jelentős része az érdekek összeütközéséről szól. Az adott élethelyzetben résztvevők száma határozza meg, hogy egyéni – csoport- vagy éppen társadalmi érdekekről van -e szó. Az érdekek ütközéséből és a helyzet tartós fennállásából adódik maga a konfliktus. Önmagában az eltérő érdekek nem okoznak konfliktusos helyzeteket, ha a felek kompromisszum készek és törekszenek a lehető legjobb win-win szituáció elérésére. Konfliktusról onnantól beszélünk, ha a két oldalon álló felek tartósan nem tudnak túllendülni az ellentéteken. A fentebb vázolt esetek azonban mindig egyenértékű felek kapcsolatrendszeréről szól. Vannak azonban olyan helyzetek, ahol az adott viszonyrendszer már a keletkezésétől annak befejezéséig folyamatosan konfliktusos helyzet. Ilyen viszonyrendszerek közé tartozik a munkaviszony is, melyben a felek közötti alapállás az alá-fölé rendeltség. A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetben van. Ennek ellensúlyozására törekszenek a munkajogi szabályok általánosságban. A jogi és társadalmi szabályok hivatottak pedig a konfliktusok feloldására normál vagy alternatív módokon. Az alábbiakban egy olyan a munkáltató és a munkavállaló közötti konfliktusos helyzetet szeretnék megvizsgálni, mely a maga formájában még atipikusnak minősül, de egyre inkább előtérbe kerül majd. Ez a helyzet a bennfentes munkavállalók (bennfentes informátorok vagy whistleblower) védelmének a kérdésköre.

A bennfentes informátorok védelme mind Európában, mind Magyarországon új szabályozási igényként merült fel a közelmúltban. Ez a jogintézmény hagyományosan az Egyesült Államokból származik. Ezzel a védelemmel elsősorban a korrupciós ügyek visszaszorítását célozták, illetve célozzák mind a mai napig. Mivel a visszaélés ezen formája igen komplex, egy szintén komplex védelmi eszköz szükséges a vele szembeni fellépésre. A védelemnek ezért több aspektusát különböztethetjük meg.¹

* egyetemi adjunktus (Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Civilisztikai Tudományok Intézete)

A tanulmány Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs hivatal által támogatott „K 120158, K_16 kutatási témapályázat - A kiszolgáltatottabb fél helyzete a munkavégzési jogviszonyokban az európai és a magyar szabályozás tükrében” keretében készült.

¹ Lásd bővebben: Lederer Sándor- Hüttl Tivadar: *Final Study* in: <http://www.whistleblowing-cee.org/summing-study/> (2010.11.02.) (Jelen dokumentum nincs ellátva oldalszámokkal, így a további hivatkozásokban az oldalszámokat

A whistleblowing fogalma éppen az előbb leírtakra tekintettel elég nehezen határozható meg, mivel sok jogághoz, illetve jogterülethez kapcsolódik egyszerre.²A rengeteg jogi vetületből, meglátásom szerint, az egyik legfontosabb terület a munkajogi védelem. A bennfentes informátorok ugyanis jellemzően munkavállalók, ugyanis ők azok, akik olyan információk birtokába juthatnak, amelyek az őket foglalkoztató szerv, vagy munkáltató korrupciós ügyeiről, törvénytelen, vagy tisztességtelen tevékenységével kapcsolatosak. A bennfentes munkavállaló vállalja fel azt, hogy a köz érdekében bejelentse a munkáltatója tevékenységét az illetékes hatóságnál. A munkavállaló tudatosan felvállalt szerepe magában hordoz a normál munkaviszonyhoz képest egy plusz konfliktus forrást. Ezért is fontos, hogy azok a munkavállalók, akik felvállalják ezt a konfliktust azok egy speciális védelmi háló ölelje körbe. A munkáltató multinacionális vállalat, melynek az egyéni érdeke áll szemben a közérdekkel, melyre a bennfentes informátor hívja fel a figyelmet. A bennfentes munkavállaló a köz érdekének védelmében szegi meg a saját munkajogi jogviszonyból származó kötelezettségét, különösen a titoktartási kötelezettséget és veszélyezteti a munkáltató jogos gazdasági érdekét. A whistleblowing morális, etikai értelemben tehát előmozdítja a közérdekvédelem, 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.³ A jogalkotó azonban megpróbálja úgy kialakítani a rendszert, hogy az érintett munkavállaló védve legyen. Ennek a védelemnek a biztosítása külső whistleblowing esetében az érintett hatóság feladata, belső whistleblowing esetében pedig skizofrén módon a bepanaszolt vállalkozásé. A védelem biztosítása azonban nem egyenlő ennek a konfliktusnak a feloldásával. A konfliktus alternatív feloldására a belső whistleblowing esetében van esély, a külső esetében első sorban hatósági vizsgálatok és intézkedések történnek.⁴

A tanulmány keretében a védelem munkajogi szegmensét próbálom meg teljes egészében kibontani. A munkajogi védelem azonban sokkal szélesebb, mint a whistleblowing protection. A munkavállalók védelmének ez csak egy aktív eszköze, éppen ezért szükséges kifejteni azokat a jogintézményeket is, amelyeket az informátor korábban alkalmazhatott, és akár ma is segítségül hívhat a whistleblowing protection mellett. Ahhoz azonban, hogy teljes képet kaphassunk a védelem egészéről szükséges a fogalmi meghatározás nemzetközi kontextusba való helyezése is.

nem tudom megjelölni)

² Kereskedelmi jogi, büntetőjogi és munkajogi elemek keverednek.

³ Kun Attila: A whistleblowerok védelme – különös tekintettel a munkajogi aspektusokra, *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2011/2., 113. o.

⁴ Jól példázza ezt az Enron botrányról megjelent számtalan elemző cikk. Például: Troy Segal: Enron Scandal: The Fall of a Wall Street Darling, in: <https://www.investopedia.com/updates/enron-scandal-summary/> (Letöltés: 2018. 08. 10.); Ambrus István - Farkas Ádám: Whistleblowing és büntetőjog: szempontok a vállalati visszaélések megítéléséhez, *Magyar Jog* 2017/7-8., 442-453. o.

2. *A whistleblowing fogalma*

A bennfentes információadásnak és az ehhez kapcsolódó védelemnek nem létezik egységes, mindenki által elfogadott meghatározása. Éppen ezért azt a fogalmi megoldást ismertetem, mely a téma munkajogi megvizsgálásának leginkább megfelel.

A fogalom meghatározás, azonban még úgy sem egyszerű, ha az egyik vetületet kiragadjuk az összefüggésből. Mivel azonban a munkajogi védelmet szeretném jelen dolgozat keretei között megvizsgálni, ezért a fogalmat, meglátásom szerint, a védelem alanyának szempontjából szükséges meghatározni. A fogalom központi eleme a bennfentes informátor, a *whistleblower*, aki bármely magán vagy közintézmény tisztségviselője vagy alkalmazottja lehet. Az informátor tehát attól „bennfentes”, hogy helyzeténél (azaz az érintett szervezetben betöltött pozíciójánál vagy munkakörénél) fogva birtokol olyan információkat, amelyekhez más (a szervezeten kívüli személy) nem férhet hozzá.⁵

Ha egyszerűbben akarjuk megfogalmazni, akkor a bennfentes informátor az a személy, aki a munkakörnyezetében felmerülő súlyos visszaágásokat elsődlegesen önzetlen motiváció alapján fedi fel.⁶ A fenti meghatározásból is látszik, hogy az informátoroknál a munkavállalói jelleget szélesebben kell értelmezni, hiszen a védelem alá tartoznak a közszolgálok is. Sőt éppen a közszolgálati jogviszonyban alakult ki, és azt követően került kiterjesztésre a gazdasági munkajog területére. Az egyes államok közötti különbségek alapja is a szélesen értelmezett személyi kör lesz. A különbségek azonban elsősorban nem a normák eltérő tartalmából fakadnak majd, hanem a szabályoknak a jogrendszerbe illesztéséből. Ezt a fejlődést és megvalósítást kísérhetjük nyomon a következő fejezetekben.

3. *Whistleblowing szabályozása az Egyesült Államokban*

A bennfentes informátorok védelmének az angolszász országokban van igazán nagy hagyománya és kifejlett gyakorlata. Az egyes országok szabályai ugyan eltérnek egymástól, de az összes jogi megoldás számára az USA-beli modell szolgált alapul. Az Államokban a mai napig kétszintű szabályozásról beszélhetünk. Az egyik szint az (tag)állami szint, a másik pedig a szövetségi szint. A vizsgálódásunk szempontjából a szövetségi szint bír jelentőséggel, ezért a következőekben ennek a fejlődését követhetjük nyomon. A szabályozás azonban szövetségi szinten is kettéágazik. A szabályok nagy része elsősorban a köztisztviselőkre vonatkozik, amelyeket a későbbiekben terjesztenek ki a munkavállalókra.

⁵ Szente Zoltán: A bennfentes informátorok (whistleblower-ek) alkalmazásának lehetőségei a korrupcióellenes küzdelemben in: http://www.kozigkut.hu/doc/szente_09okt.pdf (2010-11-20) 5. o.

⁶ Whistleblower- Hinweisgeber mit Zivilcourage in: <http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2009/whistleblower.pdf> (2010.10.30.) 1.o.

Az Egyesült Államokban a szólásszabadságról szóló első alkotmány kiegészítésből vezetik le a whistleblower protection-t.⁷ A Kiegészítésen keresztül garantálja az amerikai Alkotmány a szabad véleménynyilvánítást. Egy bennfentes informátor akkor hivatkozhat az Alkotmány kiegészítésre, amennyiben az általa kinyilvánított vélemény a közérdekkel kapcsolatos esetre vonatkozik.⁸ Ez a védelem azonban még csak a közszektor alkalmazottaira terjedt ki, és az ún. külső whistleblowing-ot⁹ preferálta.

Az Alkotmányon túl azonban még három, jelentős szövetségi törvény foglalkozik a kérdéskörrel. A legkorábbi a Federal False Claim Acts, mely védi és jutalmazza azoknak az elsősorban piaci gazdasági társaságoknak az alkalmazottait, akik a kormányzati szerződések (állami megbízások) kapcsán előforduló szabálytalanságokat tárnak fel. Amennyiben a bennfentes informátor bejelentése alapján indult vizsgálat eredményeként a vétkes szervezetet megbírságozzák, a bejelentő igényt tarthat a bírság egy részére.¹⁰ A törvény 1988-as módosítása egészen odáig is elmegy, hogy maga az informátor is perelheti a szabálytalanul eljáró szervezetet.

A következő szabályozási szintet 1989-ben szavazta meg az amerikai törvényhozás a Whistleblower Protection Act formájában. A törvény explicit módon megfogalmazott tilalom formájában tiltotta meg a szövetségi-közigazgatásnak, mint munkáltatónak az olyan együttműködők diszkriminálását, akik valamilyen visszaélést fednek fel. Ha részleteiben nézzük, akkor védelemben részesülnek az illegális gyakorlatról, a közjavak pazarlásáról, a nagymértékű rosszgazdálkodásról, a hivattal való visszaélésről, illetve a közegészségre és közbiztonságra vonatkozó szignifikáns és speciális veszély fennforgásáról szóló jelentések.¹¹ A szabályozás szerint a szövetségi közalkalmazottak bejelentést tehetnek saját szervük ellenőrzési egységének más, az adott szerv belső szabályzatában ilyen feladattal megbízott személynek – ennek érdekében a törvény alapján a szövetségi közigazgatási szerveknél megfelelő belső (szervezeti szintű) panasz-, illetve bejelentési eljárást vezettek be. Ezt nevezhetjük belső whistleblowingnak.

Bizonyos esetekben azonban külső szervhez is fordulhatnak a bejelentők, végső soron bármely kongresszusi képviselőhöz vagy bizottsághoz is, kivéve, ha ezt a törvény tiltja. A törvény végrehajtása érdekében egy független szövetségi vizsgálati szervet alapítottak, mely az Office of Special Counsel (OSC) nevet viseli. A bennfentes szövetségi informátorok ehhez a szervhez fordulhatnak védelemért.¹² A szervezet feladata, hogy kivizsgálja azoknak a szövetségi közalkalmazottaknak a panaszait, akik szerint közérdekű bejelentés miatt megtorlás érte őket a munkáltatójuknál. Közvetlenül

⁷ Szente: *i.m.* 9. o.

⁸ Prof. Dr. Cocca - Prof. Dr. Hirszovicz - Prof. Dr. Schenker-Wicki - Prof. Dr. Volkart: *Whistleblowing und Korruptionsbekämpfung* in: https://www.uzh.ch/.../0397_nr_11_whistleblowing_und_korruptionsbekaempfung.pdf (2010.10.16.) 6. o.

⁹ Az információk nyilvánosságra hozása, külső kommunikációs csatornák útján.

¹⁰ Szente: *i. m.* 10. o.

¹¹ Cocca et. al.: *i.m.* 7.o.

¹² Szente: *i. m.* 10. o

is lehet ehhez a szervhez olyan bennfentes információkkal fordulni, amelyek jogsértésre, a közpénzek felhasználásában jelentős kárt okozó tevékenységre, hatalommal való visszaélésre, vagy súlyos egészségügyi, közbiztonsági veszélyre vonatkoznak.¹³ A belső és külső bejelentési rendszerek jellemzőit ötvöző eljárési megoldást alkalmaznak azáltal, hogy az OSC megkeresésére először maga az érintett szerv köteles vizsgálat lefolytatására. Ha a hivatal megalapozottnak találja a bennfentes informátor panaszát, eljár az illető szervnél, sőt fegyelmi hatáskörrel is rendelkezik érintett személlyel szemben.

A bennfentes informátorok védelmével foglalkozó szervezeti rendszer kétszintű, amennyiben az OSC által elutasított informátor az ún. Merit Systems Protection Board-hoz fordulhat jogainak védelmében.

A védelem legújabb szintjét a 2002-ben hatályba lépett Sarbanera-Oaxley Act jelenti. A törvény szakítva az eddigi hagyományokkal bővítette a védelemben részesülők személyi körét. „A jogszabály 806. szakasza alapján: *részvénytársaság azon alkalmazottai, akik a bírósági eljárás során csalásra vonatkozó információt szolgáltatnak a kibocsátóról, nem bocsáthatók el, nem fenyegethetők meg és egyéb eszközzel sem diszkriminálhatók a munkáltató által. Amennyiben ez mégis megtörténik – és hitelt érdemlően bebizonyítható, úgy a munkáltató köteles őket visszavenni, méghozzá a korábbiak megfelelő pozícióba, azonos díjazás mellett*”¹⁴

4. Whistleblowing szabályozása egyes Európai országokban

A jogintézmény common law hatásra szinte egész Európában új elemként jelentkezett. A Nyugat-Európai országok zömében is csak a '90-es évek közepén merült fel szabályozási kérdésként a jogintézmény, illetve ezek nagy részében is csak a közelmúltban kapott törvényi keretet.¹⁵ A megoldás, azonban sokszor túl európaira sikeredett. Mondhatjuk ezt azért, mivel a kontinensen más értékrendek szerint ítélünk meg bizonyos kérdéseket, mint a common law országok. Az egyes megoldások ismertetése előtt meg kell azonban jegyezni, hogy az Európai Unió elkötelezett egy egységes védelem kidolgozása mellett. A jelenlegi helyzetben az EU 10 országában létezik a bennfentes informátorok teljes védelme, a többi országban csak részlegesen megoldott.¹⁶

¹³ uo.

¹⁴ Kecskés András: A felelős társaságirányítás fejlődési tendenciái –Szabályozási koncepciók Európában és az Egyesült Államokban– in: http://doktori-iskola.law.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/kecskes/kecskes_tezis_nyilv.pdf (2010.10.14.) 36.o.

¹⁵ Aune - Fredriksen: Norwegen, in: Henssler-Braun (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, Verlag Otto Schmidt KS, Köln 2007, 953. o.

¹⁶ A visszaélést bejelentő személyek védelme: a Bizottság új, uniós szintű szabályokat határoz meg, Európai Bizottság – Sajtóközlemény Brüsszel, 2018. április 23.

Európában az amerikaihoz hasonló modell csak Nagy Britanniában alakult ki. A jogi megoldás alapja megegyezik az USA szabályozásával, azonban végrehajtásában eltér. A törvényi keretet az 1999-ben hatályba lépett Public Interest Disclosure Act határozza meg. Lényegében egy Modell-törvényről beszélünk, amelyet a későbbiekben Japán és a Dél-Afrikai Köztársaság is átvette.¹⁷ A brit szabályozás azonban sokkal élesebb különbséget tesz a belső és külső kommunikációs csatornák között. Elsőként, amennyiben ez lehetséges, mindig a belső whistleblowingot kell megkísérelni, a külsőt csak ezek hiányában lehet alkalmazni. A külső whistleblowing esetén azonban pontosan meghatározott azon hatóságok köre, amelyekhez egyes ügyekben fordulni lehet. A védelem formája és mértéke azonban minden hivatal esetében azonos.¹⁸

Az unió területén azonban sok helyen elutasításra talált az eredeti amerikai szemlélet bevezetése. A központi konfliktus az információ kiadása és a munkavállaló részéről tanúsítandó adatvédelmi és titoktartási kötelezettség konfliktusa.¹⁹ Az európai jogszemlélet az adatok védelmét központi kérdésként kezeli, ezért az országok egy részében félmegoldások születtek. A legjobb példa erre a Németországban bevezetni tervezett „hot-line” rendszer, mely lényegében egy telefonos bejelentő vonal, mely nélkülözi az eredeti védelem minden elemét.²⁰ Ha azonban egy kicsit jobban szemügyre vesszük a kérdést, a német jogi megoldások ennél sokszínűbbek. Az európai államokhoz hasonlóan a szabályozás szektoriális jelleget ölt. Ha munkajogi szempontból vizsgáljuk, külön hoztak szabályokat a köztisztviselőkre, külön az ügyészekre, és külön a munkavállalókra. A közszektorban az új köztisztviselői törvények hoztak változást. Az új Bundesbeamtenstatusgesetz 38§(2)-(3) tartalmaz egy rendelkezést, mely a magyar jogban jól ismert utasítás megtagadásával analóg. A jogszabályok bizonyos esetekben megengedik a titoktartási kötelezettség áttörését, amely egy fontos eleme annak, hogy a hivatalnokok legálisan informálják az illetékes hivatalt. A közszolgálati szabályozás indukálta a civiljogi megoldást, mely egyenlőre csak jelzésértékű. A rendelkezés lényegében egy gumiparagrafus, mely elég széleskörű értelmezési lehetőséget biztosít, ugyanis általános, nehezen megfogható fogalmakkal operál: „A munkáltatónak tilos a munkavállalót egyezséggel, vagy szankcióval hátrányosan megkülönböztetni, csak azért, mert a megengedett módon gyakorolja a jogait”²¹.

A bennfentes informátorok védelme azonban Európa keleti régiójában is központi kérdésként merül fel. Azt látnunk kell, hogy a jogintézmény elsősorban a korrupció elleni harc eszköze, és csak ezzel összefüggésben jelentkeznek a munkajogi kérdések, mint az informátort megillető releváns védelem egy fontos eleme. Ezt azért is fontos kiemelni, mivel Közép- és Kelet Európa korrupciós szempontból elég fertőzött terület.²² Ezekben az országokban úgy látszik, hogy a korrupció elleni harc, illetve a nemzetközi nyomás hatására a törvényhozás áttörte az adatvédelem sérthetlenségére

¹⁷ Cocca et. al.: *i.m.* 7. o.

¹⁸ Szente: *i.m.* 13.o.

¹⁹ uo.

²⁰ uo.

²¹ § 612a. BGB

²² Lederer Sándor - Hüttl Tivadar: *i.m.*

vonatkozó elvet. A szabályozási minta az amerikai modell volt, mely kevesebb transzformáción esett át ezekben az országokban, mint a nyugati országokban. A megvalósítás azonban még így is országonként eltérő. A jellemző a szektoriális megoldás. Magyarországon kívül egyetlen olyan ország sincs, mely egy jogszabályban rendezné a kérdést. A többszintű szabályozás ellenére azonban ezekben az országokban is központi kérdés a munkavállalók védelme. A whistleblowing fogalom témánk szempontjából fontos eleme a bennfentes informátor, a *whistleblower*, aki bármely magán vagy közintézmény tisztviselője, vagy alkalmazottja lehet. Tehát, olyan nőket és férfiakat védő rendelkezés, akik úgy értékelik saját fellépésüket, mint a közérdek védelmét a munkáltatójuk korrupciós, törvénytelen, csalárd vagy káros tevékenységével szemben.²³ Jellemzően ezek a nők és férfiak, akik a fogalomban szerepelnek munkavállalók, a szervezet pedig az ő munkahelyük. A munkavállaló fogalmát azonban jelen esetben kiterjesztőleg kell érteni.²⁴ Munkavállaló minden olyan személy, aki munkavégzést, vagy azzal egy tekintet alá eső tevékenységet végez, akár a közszektorban, akár a magán szektorban. Ez a kiterjesztett fogalom mind a magyar, mind a szomszédos országok törvényi megoldásaira érvényes.

A legteljesebb fogalomrendszerrel Közép- és Kelet Európában, a magyar mellett, Szlovénia rendelkezik. Nyugati szomszédunk szabályozása tipikus példája a szektoriális munkajogba illeszkedő jogszabályalkotásnak. Külön szabályozást találunk a kormánytisztviselőkre, és külön a munkavállalókra. A szabályok között lényegében nincs eltérés. A megoldás sajátossága, hogy hasonló tartalmú szabályokat helyezt el különböző jogszabályokban. A szabályozás 2010 júniusában lépett hatályba. A rendelkezések meghozatalát nemzetközi jogi aktusok instruálták.²⁵ Szlovéniában a whistleblowing alapja jelentősen eltér mind az amerikai, mind a magyar fogalmi rendszertől. Szlovéniában a szabályozás nem is annyira a bejelentésre fókuszál, hanem a bejelentés alapjára. A központi fogalom a zaklatás. A zaklatás minden formájával szembeni egyik fellépés eszköze a felmerülő bejelentési lehetőség. Ezen bejelentés következtében azonban nem érheti újabb zaklatás, illetve más nemű hátrány a munkavállalót.²⁶ A bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terheli annak tekintetében, hogy ő nem élt ezen eszközök egyikével sem. A szlovén szabályozás másik oldala a közszolgálati oldal. A közszolgálat terén több jogszabály, illetve kódex tölti be a szabályozó funkciót

- Kormánytisztviselői törvény
- Etikai kódex
- Magatartási és Etikai kódex
- Gyakorlati kódex
- Munkaügyi bíróság gyakorlata

²³ Lederer Sándor - Hüttl Tivadar: *i.m.*

²⁴ Az általam vizsgált országok bennfentes informátorokra vonatkozó szabályozásának személyi hatálya alapján vontam le ezt a következtetést.

²⁵ Az egyik legfontosabb dokumentum: Civil Law Convention on Corruption

²⁶ Szlovén szabályozásról: <http://www.whistleblowing-cee.org/countries/slovenia/research/> (2010.11.05.)

- Munkajogi kódex²⁷

A közszolgálati szektorban használt megoldás lényegében a magyar jogban is ismert utasítás megtagadásával analóg megoldás. A kormánytisztviselő jogszerűen megtagadhatja az utasítást, melynek körét a közszolgálati törvény határozza meg. Azonban az utasítás megtagadása nem jelenti azt, hogy nem kell végrehajtani a cselekményt. Annyit jelent csupán, hogy fel kell hívnia az előjárója figyelmét a jogtalanságra. Ha azonban írásban megismétlik, akkor köteles végrehajtani.²⁸ Ennél valamivel erősebb jogosítványokkal rendelkeznek a szerb köztisztviselők, akik ilyenkor az ún. belső csatornákat használhatják. Lényegében egy belső bejelentő rendszert építettek ki. A bejelentés garanciája lehet talán, hogy itt nem a közvetlen felettest kell értesíteni, hanem a hivatal vezetőjét.²⁹ A szomszédos szláv országokban lényegében a szlovén és a szerb szabályozás valamelyikét találjuk apróbb eltérésekkel.

Lengyelországban a szektorialitást kicsit másképp értelmezik, mint az előbbi országokban. A lengyel közszolgálati rendszer hasonlít a magyarhoz, mivel külön törvény emlékezik meg az önkormányzati és külön törvény a kormányzati tisztviselőkről. Az ő vonatkozásukban is különböző helyeken azonos tartalmú szabályozásokat találunk. Miközben azt is elmondhatjuk, hogy munkajogi szabályokat alig találunk a lengyel szabályozásban, amelyet foglalkoztatási megállapodásokkal próbálnak meg pótolni.³⁰

5. Következtetések

A fentiekből is látszik, hogy az egyes országok megoldásai teljesen eltérőek. Ezért is üdvözlendő az EU egységes szabályozás irányába ható törekvése. A felsorolt példákból megállapítható, hogy azonos alaphelyzetre eltérő válaszok születtek. Mindegyik kiemelt aspektus fontos, de teljes védelmet nem ad. A korábbiakban említettem is, hogy a védelem biztosítása nem jelenti a munkáltató és a munkavállaló konfliktusának feloldását. A védelmi szabályok lényegében azért szükségesek, hogy a munkavállaló részt tudjon venni a konfliktusban és a lehető legkevesebb sérelem érje. Ahhoz, hogy a köz érdekében járjon el, ahhoz meg kell szegnie a munkajogi jogszabályon alapuló és szerződéses kötelezettségei egy részét. A whistleblowing protectiont gyakran a korrupció elleni harc egyik eszközeként tartják számon, ami így is van, de nem kizárólagosan. A whistleblowing protection szorosan kapcsolódik a vállalatok társadalmi felelősségvállalásához (CSR). A bennfentes informátorok védelmének és a CSR kapcsolatának a vizsgálata azonban egy további vizsgálati lehetőség, mely ennek a

²⁷ <http://www.whistleblowing-cee.org/countries/slovenia/research/>

²⁸ <http://www.whistleblowing-cee.org/countries/slovenia/research/>

²⁹ Szerbiai szabályozásról: <http://www.whistleblowing-cee.org/countries/serbia/research/> (2010.11.03.)

³⁰ Lengyel szabályozásról: <http://www.whistleblowing-cee.org/countries/poland/research/> (2010.11.12.)

folyóiratnak a keretei között nem tehető meg.

A fenti téma felvázolásával az volt a célom, hogy bemutassam: sokszor nem csak a vitamegoldás, hanem maga a konfliktus is lehet alternatív. Az én értelmezésemben a konfliktus attól lesz alternatív, ha az nem a megszokott élethelyzetekből fakad. Jelen esetben a konfliktus forrása a munkavállaló és a munkáltató relációjának atipikusává válása a közérdek védelmének mentén. Első sorban a külföldi védelmi szabályokat mutattam be. Ennek indoka, hogy a későbbiekben a magyar rendszer felvázolása ezeknek az utalásoknak a fényében lehet teljes és megérthető majd.