

## TANULMÁNY

# A vállalkozáson belüli előnyomozási eljárás interdiszciplináris kontextusban

✎ *Molnár Erzsébet doktori ösztöndíjas, Szegedi Tudományegyetem (Szeged)*

A vállalkozáson belül elkövetett bűncselekmények hatékony felderítését szolgáló eszkörendszer kiépítése általános kriminálpolitikai érdek, ám e szervezetek zárt, hierarchikus felépítése által biztosított ún. *szervezeti önvédelem* okán nehezen megvalósítható cél is egyben. Az ún. *criminal compliance* represszív eszkörendszerének részét képező *internal investigation* (szervezeten belüli előnyomozási eljárás) a szükséges kriminálpolitikai, illetőleg ontológiai feltételek fennállása esetén megfelelő eszköz lehet a tipikusan a munkavállalók által vállalkozáson belül elkövetett bűncselekmények hatékony felderítéséhez. Az előnyomozási eljárás során megszerzett bizonyítékoknak a későbbi büntetőeljárás során történő felhasználhatósága feltételeinek megállapítása a jogintézmény jogállami keretek közé illeszkedő megvalósításának fontos előkérdése.

## I. Bevezetés

A vállalkozáson belül elkövetett bűncselekmények felderítését számos körülmény megnehezíti, ezért e deliktumok körében igen magas a látencia.<sup>1</sup> A látencia oka elsősorban abban áll, hogy azon bűncselekmények felderítéséhez, amelyet a szervezet tagjai vagy dolgozói a szervezet érdekében, annak javára követnek el, tipikusan nem fűződik szervezeti érdek, éppen ezért cél lehet annak titokban tartása, mindenestre az, hogy a jogsértés legkevésbé se kerüljön nyilvánosságra, hiszen az az entitás számára jelentős érdeksérelemmel járhat.<sup>2</sup> A vállalkozások tipikusan olyan jól szervezett, zárt entitások, amelyek képesek megőrizni belső integritásukat, képesek hatékonyan védekezni a külső behatásokkal szemben, emiatt pedig a szervezetükön belül elkövetett bűncselekmény ritkán jut a hatóságok tudomására, ha pedig a visszaélést mégis észlelik, úgy

a nyomozás során nem ritkán egy „tényleges felderítési vákuummal”<sup>3</sup> találják szemben magukat.

E probléma az oka annak, hogy a kérdés mindig aktuális: *mit tehet az állam*, mit tehet a bűnüldöző hatóság a szervezeten belül elkövetett visszaélések felderítése eredményességének javítása érdekében? Ahhoz, hogy a kérdésre adekvát választ adhassunk, szükséges ismerni azon vizsgálandó ismérvek, körülmények körét, amelyek eliminálásával, kiküszöbölésének megkísérlésével a felderítési ráta javítható. A kutatások azt mutatják, hogy „a szervezeten belül meg nem engedett cselekmények elkövetéséhez vezető elkövetői *motivumok*, valamint a tipikus elkövetési magatartások realizálásának kedvező *lehetőségek* mellett, a csekély vagy elégtelen *belső kontroll*”<sup>4</sup> megfelelő táptalajként szolgál a releváns gazdasági, illetve korrupciós bűncselekmények megvalósításához.

E tétel *első két aspektusát* kiragadva látható, hogy a bűnmegelőző mechanizmusok kiépítése hathat a potenciális elkövetői kör lehetséges motivációinak mi-

1. Harz, Michael – Weyand, Raimund – Reiter, F. Julius – Methner, Olaf – Noa, Daniel: Mit Compliance Wirtschaftskriminalität vermeiden. Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag, 2012. 6.
2. Ld. pl. Enron-ügy, World-Com-ügy, Siemens-ügy
3. C. Knierim, Thomas: Erfordernisse und Grenze der Internal Investigation. In: Wissenschaftliche und praktische Aspekte der nationalen und internationalen Compliance-Diskussion. (szerk. Rotsch, Thomas). Baden-Baden, Nomos, 2012. 85.
4. Montiel, Juan Pablo: Unternehmerische „Selbstreinigung” Compliance-Programme, interne Untersuchungen und Neutralisierung strafrechtlicher Risiken. In: Compliance und Strafrecht (szerk. Kuhlen, Lothar – Kudlich, Hans – Urbina, de Ortiz). Köln, C. F. Müller, 2013. 187.

nimalizálása irányába, avagy irányulhat a bűncselekmény, visszaélés megvalósítására lehetővé tett biztosító alkalmak csökkentésére. A tétel *harmadik* aspektusa a megfelelő belső kontrollrendszer kiépítése, amely elsősorban visszaélések hatékony felderítését szolgáló intézményrendszer telepítésének követelménye a szervezetek irányába. E represszív intézkedések halmozásának léte egyúttal generálpreventív hatással is bír,<sup>5</sup> ugyanis egyrészt a bűncselekmények, visszaélések felderítése elkerülhetetlenségének tudata eliminálhatja az elkövetői motívumot, másrészt e mechanizmusok a bűncselekmények elkövetésére kínálkozó megfelelő alkalmak számát is képesek minimalizálni. Mindezek alapján bebizonyosodik, hogy a szervezeten belül elkövetett bűncselekmények felderítése érdekében az állami kontrollmechanizmusokon túl hatékony belső ellenőrzési intézményrendszer kiépítése is elengedhetetlen, éspedig nemcsak a bűnüldöző hatóságok eredményessége javítása, hanem a szervezet belső integritásának megőrzése érdekében is.<sup>6</sup>

Jelen tanulmány az említett tételből kiindulva, annak *harmadik* aspektusával, a *szervezeten belüli ellenőrzési mechanizmusok* megfelelőségének, bünfelderítési relevanciájának vizsgálatával foglalkozik. A téma interdisciplináris jellege okán már e helyen szükséges meghatározni a tanulmány tartalmi kereteit, illetve megfogalmazni a megválaszolandó kérdéseket. A tanulmány tartalmi kereteit elsősorban az Egyesült Államokból származó, napjainkban már Európa számos jogrendszerében – így Németországban is – tárgyalt *internal investigation* (*szervezeten belül lefolytatott – belső – előnyomozási eljárás*) fogalmi elemei determinálják. Cél annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy milyen mértékben lehet egyáltalán *legitimitása* a szervezeten belül lefolytatott előnyomozásnak.<sup>7</sup> A belső eljárási mechanizmusok milyen kölcsönhatásban állhatnak a bűncselekmény gyanúja miatt (ténylegesen vagy potenciálisan) megindult büntetőeljárással?<sup>8</sup> Mennyiben használhatók fel az ilyen eljárások során nyert bizonyítékok a büntetőeljárásban?<sup>9</sup> Milyen individuális, szervezeti valamint állami érdekek állnak egymással

szemben, és miképpen oldható fel a kollízió? Mindemellett pedig – mint egy a felvázolt problémakörök megoldására történő javaslatként megalapozásaként – szükséges a téma szempontjából releváns anyagi jogi *előkérdések* vizsgálata.

## II.

### Internal investigation

#### 1. Az *internal investigation* fogalma és rendszerbeli helye

Az *internal investigation* olyan terminus technicus, amely ebben a formájában, minden fogalmi elemnek és ismérvnek megfelelően, hazánkban nem létezik. Definíciója mégis azért fontos, mert ennek a quasi szervezeti eljárási fogalomnak a magvát számos olyan intézmény alkotja, amelyekkel saját jogrendszerünkben is találkozunk anélkül, hogy egyetlen, meghatározott cél elérésére irányuló fogalom alá sorolnánk azokat.

Az ún. belső felderítés, quasi előnyomozás (*internal investigation*) szervezeti értelemben egy olyan kontroll eljárás, amelynek célja, hogy a szervezetben a múltban lejátszott valamely esemény, tipikusan magánjogi, közigazgatási jogi, szabálysértési jogi, valamint büntetőjogi<sup>10</sup> szempontból releváns jogsértésekre fókuszálva kivizsgálásra és értékelésre kerüljön,<sup>11</sup> tehát egy szervezeti válaszreakció visszaélés elkövetése gyanújának felmerülése esetén.<sup>12</sup> Tipikusan a szervezettel munkaviszonyban álló munkavállaló által elkövetett visszaélések belső felderítésének hatékony eszközrendszere.<sup>13</sup> Tágabb értelemben *internal investigation* fogalma alá szubszumálhatunk minden olyan belső eljárást, kontrollmechanizmust, amelyek büntetőjogi relevanciával bíró<sup>14</sup> cselekmények felderítését (is) célozzák.<sup>15</sup> Ennek megfelelően a fogalom alá érthető munkajogi értelemben a munkáltató, társasági jogi értelemben a felügyelőbizottság, audit bizottság vagy a könyvvizsgáló releváns eljárása is.<sup>16</sup> Szűkebb értelemben azonban egy

5. Meyer, Hendrik: Criminal Compliance – unternehmensinterne Maßnahmen zur Korruptionsprävention. GRIN. 2012. 7.; Poppe, Sina: Compliance und Strafrecht. In: Compliance. Aufbau – Management – Risikobereiche. (szerk. Inderst, Cornelia – Bannenberg, Brigitta – Poppe, Sina). München, C. F. Müller. 2013. 581.

6. Montiel: i.m. 188.; C. Knierim: i.m. 85.

7. Momsen, Carsten: Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit. Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik. 2011. 6. sz. 508–516. 511.

8. Montiel: i. m. 186.

9. Momsen: i.m. (7. jegyzet) 512.

10. Montiel: i.m. 205.

11. C. Knierim: i.m. 78.

12. C. Knierim: i.m. 81.

13. Spehl, Stephan – Momsen, Carsten – Grützer, Thomas: Unternehmensinterne Ermittlungen – Ein internationaler Überblick – Teil I.: Einleitung unternehmensinterner Ermittlungen. Corporate Compliance Zeitschrift. 2013. 6.sz. 260.

14. Theile, Hans – Gatter, Marcelle Janina – Wiesenack, Tobias: Domesticierung von Internal Investigations? Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft. 2014. 4. sz. 803–843. 803.

15. Jelen tanulmány során az *internal investigation* fogalom tág értelmezése irányadó.

16. Momsen: i.m. (7. jegyzet) 511.; Theile-Gatter-Wiesenack: i.m. 804.

intézményesített „különnyomozási eljárásról”<sup>17</sup> van szó, amely főszabály szerint független az imént említett, tipikus szervezeti kontrollmechanizmusoktól, és amelyet tipikusan a szervezettel megbízási jogviszonyban álló ügyvéd – a német terminológia szerinti ún. *Unternehmensanwalt* – folytat le.<sup>18</sup>

Az internal investigation fogalmának meghatározása önmagában nem elegendő, rendeltetésének és céljának megértéséhez el kell azt helyezni egy tágabb körben, azaz szükséges meghatározni a rendszerbeli helyét. A belső, szervezeti előnyomozási eljárások gyűjtőfogalma a szervezeti *compliance-management* részeként definiálható.<sup>19</sup> A compliance szervezeti értelemben olyan szabályrendszer, illetve eljárási mechanizmusok gyűjtőfogalma, amelyek fő célja, hogy a szervezet tagjait jogkövető magatartásra ösztönözze, azaz a szervezeten belüli jogi, illetve etikai normák betartására irányul.<sup>20</sup> E fogalomnak megfelelően a compliance-nek két aspektusa van: preventív, valamint represszív. A preventív szabályok, illetve eljárások célja a szervezeten belüli visszaélések megelőzése, amíg a represszív aspektus rendeltetése a már bekövetkezett jogsértés szervezeten belüli kezelése. A büntetőjogilag releváns compliance intézkedések gyűjtőfogalma a *criminal compliance*, pontosabban: amennyiben valamely – akár preventív, akár represszív intézkedés büntetőjogilag releváns cselekmény megelőzésére, illetőleg bekövetkezett bűncselekménnyel kapcsolatos tényleges vagy potenciális következmények szervezeten belüli kezelésére irányul, úgy a compliance fogalmon belüli szűkítéssel élve megfelelő gyűjtőfogalomként alkalmazható a *criminal compliance*. A fogalom ismeretében az internal investigation a compliance (éspedig tipikusan *criminal compliance*) represszív aspektusa.<sup>21</sup>

## 2. Internal investigation rendeltetése és célja

Egy megfelelő compliance-rendszer kiépítése szervezeti érdek, ugyanis a preventív jellegű intézkedések kockázatminimalizáló hatással bírnak, a represszív jellegű intézkedések – mint belső nyomozás lefolytatása a jogsértésre adott válaszreakcióként – a szervezet (büntetőjogi) felelősség alóli mentesülését szolgálhatják.<sup>22</sup> A szervezeti felderítettség természetesen nem feltétlenül jelenti azt azonban, hogy az adott büntetendő cselek-

mény a bűnüldöző hatóság tudomására is jut. Éppen ezért nem elegendő vizsgálati, ellenőrzési rendszer kiépítése, a szervezetet ösztönözni kell arra is, hogy bűncselekmény gyanúja esetén azt az állami bűnüldöző hatóság tudomására hozza.<sup>23</sup> Mint a bevezetésben is említésre került, a jogsértés nyilvánosságra hozása tipikusan nem érdeke azonban az önmaga belső védelmét ellátni képes szervezetnek. Annál is inkább igaz ez a tétel, hiszen a legtöbb jogrendszerben – így hazánkban is – immáron lehetőség van arra, hogy meghatározott feltételek mellett a jogi személlyel szemben büntetőjogi szankció kiszabására kerüljön sor.<sup>24</sup> A szankciótól való – tényleges vagy potenciális – félelem pedig aligha hat ösztönzőleg a szervezetre. Ennek a ténynek ismeretében látható, hogy hiába állnak rendelkezésre hatékony belső felderítési mechanizmusok, ha a felderítés eredménye nem kerül a szervezeten kívülre. Annak érdekében tehát, hogy a szervezet indítást érezzen az állami bűnüldöző hatósággal történő együttműködésre, a kooperatív szervezetet privilégiumban kell részesíteni,<sup>25</sup> mégpedig oly módon, hogy az együttműködésből eredő kedvezmény nagyobb motiváló hatással bírjon, mint a hallgatás általi *menekülés* lehetősége. Vajon miképpen ösztönözhető a szervezet arra, hogy bűncselekmény gyanújának felmerülése esetén az állami hatóságot értesítse, ad absurdum a már lefolytatott belső eljárás alapján keletkezett bizonyítékokat, vizsgálati eredményeket a hatóság rendelkezésére bocsássa? Mivelhogy az önfeljelentés senkitől sem várható el büntetőjogi jogkövetkezmények kilátásba helyezésével, úgy az elkövetett bűncselekmény miatt fenyegető szankció mérséklése, avagy attól való eltekintés<sup>26</sup> – meghatározott kriminálpolitikai feltételek teljesülése esetén<sup>27</sup> – megfelelő ösztönzés lehet arra, hogy a szervezet állami bűnüldöző hatósághoz forduljon. Azt, hogy hatályos büntető anyagi jogunk releváns rendelkezései alapján beszélhetünk-e „megfelelő motivációról”, a következőkben képezi vizsgálat tárgyát.

### 2.1. Kooperációra való ösztönzés – Korlátlan enyhítési klauzulák tényleges vagy potenciális relevanciájának értékelése

A Büntető törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény számos különös részi tényállásnál tartalmaz ún. korlátlan enyhítési klauzulát, amelyek értelmében korlátlanul enyhíthető, illetve különös méltánylást érdemlő

17. C. Knierim: i.m. 78.

18. Poppe: i.m. 581.

19. Montiel: i.m. 187–190.

20. Rotsch, Thomas: Grundlagen. Criminal Compliance – Begriff, Entwicklung, theoretische Grundlegung. In: Criminal Compliance (szerk. Rotsch, Thomas). Baden-Baden, Nomos, 2015. 41.

21. Momsen: i.m. (7. jegyzet) 511.; Poppe: i.m. 581.

22. Meyer: i.m. (5. jegyzet) 1. ; Montiel: i.m. 190.

23. Spehl – Momsen – Grützer i.m. (13. jegyzet) 264.

24. 2001. évi CIV. törvény a jogi személlyel szemben alkalmazható büntetőjogi intézkedésekről (Jszbtv.)

25. Momsen: i.m. (7. jegyzet) 511.

26. Wagner, Jens: „Internal Investigations” und ihre Verankerung im Recht der AG. Corporate Compliance Zeitschrift. 2009. 8. sz. 9–27. 10.

27. E feltételek e fejezet végén tárgyalni hipotézisben kerülnek kifejtésre.

esetben mellőzhető a büntetése annak, aki a bűncselekményt még azelőtt, hogy az a hatóság tudomására jutott volna, a hatóságnál bejelenti, és az elkövetés körülményeit feltárja. A korlátlan enyhítés, illetve a büntetőjogi felelősség alóli mentesülés lehetőségének biztosítása olyan jogalkotói eszköz, amely mögött – az adott bűncselekmény jellegétől függően – kétféle kriminálpolitikai indok állhat: sérelem, illetőleg a bekövetkezettnél nagyobb sérelem megakadályozására ösztönzés,<sup>28</sup> avagy az a jogalkotói cél, hogy nehezen felderíthető bűncselekmény felderítéséhez való *hozzájárulásra* ösztönözön,<sup>29</sup> büntetőjogi jogkövetkezmények alóli (részleges) mentesülés fejében.<sup>30</sup> Alapvető tétel, hogy a bejelentés csak az elkövető saját személyére vonatkozóan fog mentesülést, illetve korlátlan enyhítést biztosítani.<sup>31</sup> A jogi személyek büntetőjogi felelősségének jogrendszerünkbe épülésével e tételt árnyaltan kell azonban értelmezni. Továbbra is igaz, hogy az *önfeljelentés* kizárólag az elkövető büntetőjogi felelősségét érintő körülmény, annál is inkább, mivelhogy a jogi személy anyagi jogi értelemben nem minősül elkövetőnek,<sup>32</sup> így a Btk.-ban meghatározott korlátlan enyhítésre lehetőséget biztosító rendelkezések tisztán jogi személy büntetlenségét, avagy felelősségének enyhítését nem eredményezik. Fontos megjegyezni azonban, hogy azon bűncselekmények vonatkozásában felmerülő enyhítő szabályok alkalmazása, amelyek tipikusan gazdálkodó szervezeten belül valósulnak (valósulhatnak) meg (pl. korrupciós bűncselekmények, költségvetési csalás), a természetes személyre vonatkozó mentesülési, illetve enyhítő szabályok közvetett hatással bírnak. A jogi személy büntetőjogi felelőssége, így az ellene folytatott eljárás is járulékos,<sup>33</sup> amely jellemvonás azt jelenti, hogy abban az esetben, ha a természetes személy büntetőjogi felelőssége nem kerül megállapításra,<sup>34</sup> akkor a jogi személy sem vonható – büntetőjogi értelemben – felelősségre. Ennek megfelelően – a büntetőjogi felelősség individuális jellege okán – a jogi személy büntetőjogi felelősség alóli mentesülésére is kizárólag járulékosan, azaz a természetes személy *felelőtlenségéhez* kapcsolódva van lehetőség. Azaz sem a Btk., sem a jogi személlyel szemben alkalmazható büntetőjogi intézkedésekről szóló 2001. évi CIV. törvény (*továbbiakban: Iszbtv.*) nem tartalmaz olyan büntetethez vezető, vagy megszüntető okot, amely a jogi személy felelőssége felmerülésére alapot szolgáltató természetes személy büntetőjogi felelősségének megállapítása ellenére a szervezet számára

ra büntetlenséget biztosítana. Így tehát a Btk. különös részi tényállásainál<sup>35</sup> meghatározott büntetethez vezető kizáró okok kizárólag akkor biztosítják a jogi személy felelősség alóli mentesülését, ha az elkövető mentesül a felelősség alól.

A jogi személy felelőtlenségét biztosító quasi sui generis büntetőjogi rendelkezések hiányának oka a jogi személy büntetőjogi felelősségének szigorúan járulékos jellegében rejlik, amely dogmatikailag minden oldalról tagadni kívánja a jogi személy önálló felelősségét, ezáltal önálló *felelőtlenségnek* sem enged teret. Elég motiváló erőt jelent-e vajon a szervezet számára Btk-ban deklarált, természetes személyhez kapcsolódó mentesülési lehetőség? Vajon megfelelő motiváció-e arra, hogy a szervezet e belső vizsgálatot lefolytassa, majd a vizsgálat során beszerzett bizonyítékokat, a vizsgálat eredményét a hatóság rendelkezésére bocsássa? A válasz – *in thesi* – lehet igen, hiszen a hatósággal együttműködő elkövető büntetlensége a szervezet szankcionálhatatlanságát is maga után fogja vonni. Mi a szervezeti motiváció létének megítélése azonban abban az esetben, ha az önfeljelentés sem közvetlenül, sem közvetve nem jár törvényben deklarált jogkezdésménnyel?

## 2.2 Az önfeljelentés mint enyhítő körülmény

A bűncselekmények felderítése azon deliktumok vonatkozásában is általános érdek, amelyekhez nem kapcsolja a jogalkotó a törvényi mentesülés lehetőségét. A Kúria 56. BK véleménye ad iránymutatást a jogalkalmazás számára abban a tekintetben, hogy mely körülmények értékelendők a terhelt terhére, illetőleg javára, a büntetéskiszabás során. Az önfeljelentés enyhítő körülménynek minősül, amelyet különösen nyomatékosan kell figyelembe venni akkor, ha a bűncselekmény annak folytán vált ismertté. Kérdés, hogy a szervezet vonatkozásában enyhítő körülményként esik-e latba az *önfeljelentés* abban az esetben, ha a bűncselekmény elkövetője olyan személy, akinek a felelősségéhez kapcsolódóan a jogi személy felelőssége is feléled (pl. a jogi személy alkalmazottja), azonban a hatóságot a bűncselekmény elkövetéséről nem ez a személy értesíti, hanem a bűncselekmény elkövetésében sem tettesként, sem részesként közre nem működő más szervezeti tag (pl. vezető tisztségviselő, felügyelőbizottsági tag). Azaz a feljelentő személye és azon személy individuuma, amelyhez a szervezet *felelőssége* kapcsolódni fog, elvá-

28. Nagy Ferenc: Anyagi büntetőjog. Általános rész II. Szeged, Jurisperitus, 2014. 331.

29. Molnár Gábor Miklós: A fogyasztók érdekeit és a gazdasági verseny tisztaságát sértő bűncselekmények. In: Büntetőjog II. A 2012. évi C. törvény alapján (szerk. Belovics Ervin – Molnár Gábor Miklós – Sinku Pál). Budapest, HVG Orac, 2012. 846.

30. Karsai Krisztina – Szomora Zolt – Vida Mihály: Anyagi büntetőjog. Különös rész II. Szeged, Jurisperitus, 2013. 42.

31. Karsai – Szomora – Vida: i.m. 43.

32. Fantoly Zsanett: A jogi személy büntetőjogi felelőssége. Budapest, HVG Orac, 2008. 208.; Sántha: i.m. 108.

33. A járulékos jelleg büntető eljárásjogi következménye, hogy egyazon eljárásban kell döntenie a természetes személy és a jogi személy felelősségéről. Fantoly: i.m. 213.

34. Sántha: i.m. 109.

35. A gazdálkodó szervezeten belül tipikusan elkövetett – és tipikusan látenszen maradó – bűncselekmények köréből a korrupciós bűncselekmények, valamint a gazdálkodás rendjét sértő bűncselekmények érdemelnek kiemelés.

lik egymástól. A szervezeti felelősség járulékoságának okán a „külső” (ám egyben belső) feljelentő magatartásának a szervezet felelősségére vonatkozó pozitív hatását tagadni kellene, annál is inkább, mert az 56. BK vélemény az *önfeljelentő elkövető* ezen magatartását tekinti pusztán enyhítő körülménynek. Megjegyzendő azonban, hogy a jogalkalmazó a büntetékiszabás körében egyéb enyhítő körülményeket is figyelembe vehet, így véleményem szerint nem kizárt, hogy e tekintetben a bűncselekményt elkövető természetes személy, valamint a jogi személy *felelőssége* egymástól elváljon.

### 2.3. Az anyagi jogi, valamint a büntetékiszabási motívációk értékelése (interdiszciplináris és internacionális kontextusban)

Az előző két címben láthatóvá vált, hogy a jogi személy járulékosága okán, ahogyan önálló büntetőjogi felelősség megállapítására nincsen lehetőség, úgy – főszabály szerint – önálló *felelőtlensége* sem lehet. Az persze nem kizárt, hogy a büntetékiszabás során a járulékos jelleg ellenére az elkövető, valamint a szervezet felelőssége egymástól elváljon, kérdés azonban, hogy – in thesi és in praxi – mennyiben esik e pusztán büntetékiszabási körülmény ösztönzéseként a szervezet oldalán latba a bűnfelderítéshez való hozzájárulás kérdésében történő döntéshozatal során.

A vezető tisztségviselőnek minősülő személy büntetlensége, felelősség alóli mentesülésének lehetősége megfelelő ösztönzésnek bizonyulhat,<sup>36</sup> ugyanis az automatikusan a jogi személy szankcionálhatatlanságát<sup>37</sup> is maga után vonja, így itt e természetes személy elkövető önfeljelentése egyben szervezeti érdek is lesz. A szervezet tagja vagy dolgozója által elkövetett bűncselekmény a szervezet szankcionálhatóságát csak abban az esetben alapozza meg, amennyiben a törvényben meghatározott vezető tisztségviselő az irányítási vagy ellenőrzési kötelezettségét elmulasztotta, és a kötelezettség teljesítése a bűncselekmény elkövetését megakadályozhatta volna.<sup>38</sup> Azaz amíg az első esetkörben az érdekek összecsengése folytán az elkövető önfeljelentése szervezeti érdek, addig a második esetkörben érdekkollízió okán erről nem beszélhetünk, ugyanis a bűncselekményt elkövető tagnak vagy dolgozónak – az önfeljelentésből eredő egyéni kedvezmények túlmenően – nem érdeke cselekményének felfedése, illetve azt a szervezet javára nem célja megtenni.<sup>39</sup> Ennek megfelelően – álláspontom szerint – a rendelkezésre álló járulékos mentesülési lehetőségek csak az első esetkörben bírhatnak

a szervezeti érdekek mérlegelése körében tisztán olyan ösztönző erővel, amely a szervezetben (vagyis a vezető tisztségviselőben) a bűnfelderítéshez való segítségnyújtásra vonatkozó akarat-elhatározást létrehozhatná. Mit tehet azonban a szervezet annak érdekében, hogy mentesüljön a felelősség alól abban az esetben, ha a tagja vagy dolgozója bűncselekményt követ el? A válasz az ezen esetkörhöz kapcsolódó büntethetőségi feltételben rejlik, nevezetesen teljesítenie kell irányítási, illetve ellenőrzési kötelezettségét. E kötelezettséget pedig teljesíti abban az esetben, ha megfelelő compliance-rendszerrel épít ki.<sup>40</sup> Ha preventív intézkedések foganatosítása ellenére mégis bűncselekmény elkövetésére kerül sor, úgy felmerül a kérdés: vajon megfelelő módon került-e sor e mechanizmusok kiépítésére? A válasz nem lehet automatikusan nem. Éspedig a szervezet *megfelelési szándékát* mi sem igazolja jobban, mint az, hogy bűncselekmény gyanújának felmerülése esetén annak körülményeit feltárja, majd azt a hatóság rendelkezésére bocsátja. Azaz amennyiben a compliance-management részét képezik represszív jellegű, internal investigation mechanizmusok, eljárási formák és az állami bűnüldöző hatósággal való együttműködés is adott, abban az esetben igazolást nyerhet, hogy a szervezet vezető tisztségviselője intézkedési-ellenőrzési kötelezettségét teljesítette, amely eliminálja a felelősségét, azaz a szervezet tagjának vagy dolgozójának a szervezet javára elkövetett bűncselekménye nem eredményezi a jogi személy járulékos felelősségének megállapíthatóságát. Mindezek alapján leszögezhető, hogy represszív compliance eszközök szervezeti rendszerbe történő beépítése is szervezeti érdek, hiszen a szervezet büntetőjogi szankcionálástól való mentesülését szolgálja.<sup>41</sup>

A kölcsönös érdekek igazolása azonban pusztán az első lépcsőfok az intézményrendszer megengedhetőségének, illetve indokoltságának vizsgálata téréen. Elemzés tárgyát képezi a kérdés: milyen eljárások és milyen feltételek mentén engedhetők meg,<sup>42</sup> illetve milyen ellentmondások feloldására kell törekedni egy előnyozási eljárási rend magyar jogrendszerbe való potenciális átültetése során?

### 3. Az internal investigation és a büntetőeljárás egymáshoz való viszonya

Abban a pillanatban, hogy látjuk: a szervezeten belüli előnyozási eljárás, azaz büntetőjogi szempont-

36. Roxin, Imme: Probleme und Strategien der Compliance-Begleitung in Unternehmen. Strafverteidiger. 2012. 2. sz. 116–121. 116.

37. Jszbtv. 2. § a) pont

38. Jszbtv. 2. § b) pont

39. Megfelelő motiválás mellett érdeke lehet azonban a szervezet más tagjának vagy dolgozójának az, hogy akár a szervezet vezetőjével, megfelelő intézkedés foganatosítására hatáskörrel rendelkező személyek, akár az állami bűnüldöző hatósággal a bűncselekményről való tudomásszerzését közölje.

40. Spehl – Momsen – Grützer: i.m. (13. jegyzet) 264.

41. Spehl – Momsen – Grützer: i.m. (13. jegyzet) 263.

42. Momsen: i.m. (7. jegyzet) 511.

ből releváns felelősségi kérdések belső tisztázására való törekvés célja a szervezet felelősség alóli mentesülése, felmerül a kérdés: mennyiben egyeztethető össze a szervezeti előnyozás az állami büntető monopólium elvével? Mennyiben sérti az elvet, azaz mennyiben tekinthető a szervezeti eljárás az állami büntetőhatalom *privatizálásának*<sup>43</sup> Megengedhető-e, és ha igen, milyen keretek között az *outsourcing*<sup>44</sup> a büntetőeljárásban a kooperáció megteremtése érdekében?<sup>45</sup> A kérdés kétirányú, és az – az internal investigation szűkebb, illetve tágabb fogalmának ismeretében – két különböző idő-síkban vizsgálható. A *nyomozási outsourcing* az internal investigation szűkebb fogalmához kapcsolódó kérdés, amely nem képezi azonban jelen tanulmány vizsgálatának tárgyát tekintettel arra, hogy hazánkban a már megindult büntetőeljárás keretei között a nyomozó hatóság és a szervezet közötti explicit kooperáció jogi keretei nem adóttak, így a kérdés gyakorlati szempontból sem bír relevanciával.<sup>46</sup> Ennek megfelelően az internal investigation tágabb fogalmának alapul vételével a büntetőeljárás és a szervezeti előnyozás közötti – tényleges vagy potenciális – feszültséget a bűncselekmény elkövetésére vonatkozó, azonban az állami bűnüldöző szervek tudomására még nem jutott gyanú felmerülésétől<sup>47</sup> vesszük górcső alá. A kérdés vizsgálatának alapját az a hipotézis képezi, hogy optimális esetben – azaz ha elfogadjuk a fentebb tárgyalt anyagi jogi és büntetőkiszabási motivációk valós hatását – a szervezet és az állami bűnüldöző hatóság között egy *versenyhelyzet*<sup>48</sup> jön létre: A szervezet érdeke, hogy még azelőtt derítse fel az elkövetett – büntetőjogilag releváns – jogsértést, hogy az a hatóság tudomására jutna.<sup>49</sup> Az állami bűnüldöző hatóság érdeke pedig egyszerűen az, hogy a jogsértés –

bármilyen formában és bármikor – a tudomására jusson. Azaz az érdekek tulajdonképpen egybecsengenek, de kizárólag akkor, ha a szervezet előfelderítési célzata a későbbi kooperációra irányul.<sup>50</sup>

A büntetőjogilag releváns magatartások felderítésének joga kizárólag az államot illeti,<sup>51</sup> a büntető eljárásjogi legalitás,<sup>52</sup> valamint az officialitás elve alapján – szűk kivételtől eltekintve – a büntetőeljárás joga és kötelessége is egyben.<sup>53</sup> Mind a büntetőeljárás, mind a szervezeten belüli előnyozási eljárás célja az *objektív igazság feltárása*,<sup>54</sup> azaz annak a kérdésnek a valóságnak megfelelő tisztázása, hogy a büntetőjogi szempontból relevanciával bíró magatartások valóban megtörténtek-e, illetve azokat ki és miképpen követte el. Addig azonban, amíg a büntetőeljárás során az objektív igazsághoz vezető út a törvényesség<sup>55</sup> követelményének eleget téve alapelvekkel és garanciális rendelkezésekkel van kikövezeve, belső (elő)nyomozási eljárás lefolytatása során a szervezet az igazság kompromisszumok nélküli feltárására („*kompromisslos Wahrheitsfindung*”)<sup>56</sup> törekszik. E jellegzetesség igen jelentős veszélyeket rejt magában, hiszen azok a garanciális rendelkezések, amelyek a büntetőeljárásban tipikusan a büntetőhatalom lételeményesének jogosítványait hivatottak törvényi keretek közé szorítani az eljárásban részt vevő személyek jogainak minél teljesebb érvényesülése érdekében<sup>57</sup> (a fegyverek egyenlősége elvének jegyében<sup>58</sup>), a szervezeti előnyozási eljárás során főszabály szerint nem érvényesülnek, illetve a vizsgálatot lefolytató személyt vagy szervet nem kötik, hiszen nem büntetőeljárásról lévén szó, a büntetőeljárásról szóló törvény hatálya e vizsgálati eljárásokra nem terjed ki. Éspedig ha ezt a büntetőeljárás és szervezeti előnyozási eljárás

43. Jahn, Matthias: Der Unternehmensanwalt und die Compliance – Rechtsstellung und Aufgaben eines neuen Strafverteidigertyps. In: Criminal Compliance vor den Aufgaben der Zukunft (szerk. Rotsch, Thomas). Gießen Nomos, 2013. 111. 130. p

44. A nyomozási tevékenység kiszervezése, azaz annak megengedhetősége, hogy büntető eljárásjogi szempontból releváns nyomozási tevékenységet ne nyomozó hatóság folytasson le. Ld. Theile – Gatter – Wiesenack: i.m. 814.

45. Siebler, Björn: Criminal Compliance im interdisziplinären Kontext – Die Legitimierung von Compliance-Tätigkeiten und Maßnahmen sowie deren Verwertbarkeit im deutschen Strafverfahren. Hamburg, Diplomica, 2014. 29.

46. Amint már a bevezetésben is láthattuk, hazánkban nem létezik a büntető eljárásjogi értelemben vett *Unternehmensanwalt* intézménye, amely személy hivatott – meghatározott feltételek fennállása esetén – a már megindult büntetőeljárás követően a szervezeten belüli nyomozást lefolytatni, és a nyomozóhatósággal kooperálni.

47. Zapfe, Henrik: Compliance und Strafverfahren. Das Spannungsverhältnis zwischen Unternehmensinteressen und Beschuldigtenrechten. Frankfurt, Peter Lang, Internationaler Verlag der Wissenschaften, 2014. 7.

48. Zapfe: i.m. 3.

49. Theile – Gatter – Wiesenack: i.m. 812.

50. A szervezeti előnyozási eljárásokkal (és egyáltalán a compliance eljárásokkal) kapcsolatos kritikaként tarja számon a szakirodalom azt, hogy a szervezet áttekinthetőnek tűnik ugyan, gyakorlatilag azonban ezen intézkedések nem ritkán éppen, hogy elfordítják a figyelmet a szervezeten belül elkövetett bűncselekményekről, egy quasi öntisztogatást tesznek lehetővé, azaz a cél a későbbi büntetőeljárás pozitív lefolyásának befolyásolása. (Montiel: i.m. 188.; Poppe: i.m. 582.)

51. Nagy Ferenc: Anyagi büntetőjog. Általános rész I. Szeged, Iurisperitus, 2014. 10.; Siebler: i.m. 28.; Herke Csongor – Fenyvesi Csaba – Tremmel Flórián: A büntető eljárásjog elmélete. Budapest-Pécs, Dialog Campus, 2012. 57.

52. Herke – Fenyvesi – Tremmel: i.m. 56.

53. Fantoly Zsanett – Gácsi Anett Erzsébet: Eljárásjogi büntetőjog. Statikus rész. Szeged, Iurisperitus, 2013. 70.; Herke – Fenyvesi – Tremmel: i.m. 55.

54. Fantoly – Gácsi: i.m. 18.

55. A törvényesség követelmény mint a bizonyítási eljárás során a bizonyítás szabadságának elvét korlátozó elv, amely nem enged teret a bizonyítás során az önkénynek, meghatározott – szigorú – keretek közé szorítja az igazság felderítésének eljárását. Fantoly – Gácsi: i.m. 18., 216.

56. Montiel: i.m. 190.; Poppe: i.m. 581.

57. Montiel: i.m. 192.

58. A fegyverek egyenlőségének elve egy több alapelvet is érintő elvi tétel, amely általános jelleggel a tisztességes eljáráshoz való jog tételéből vezethető le. (ld. Herke – Fenyvesi – Tremmel: i.m. 53.)

között fennálló feszültséget annak a ténynek a tükrében vizsgáljuk meg, hogy a szervezeten belüli visszaélések felderítése – az elemzett motivációk fényében – a szervezet vezetőjének elsődleges érdeke, a büntetőjogilag releváns visszaélést elkövető munkavállalónak kevésbé, úgy látható, hogy a garanciális rendelkezések hiánya a szervezeti előnyomozás során a munkavállaló jogainak sérelmét fogják eredményezni.<sup>59</sup> A kérdés, hogy mely jogok tényleges vagy potenciális sérelméről beszélhetünk, és miképpen oldható fel a munkáltató és a munkavállaló közötti ellentét, az alábbiakban – interdiszciplináris módon – kerül megvizsgálásra.

#### 4. *Internal investigation intézkedések megjelenése a hatályos magyar munkajogban – a munkavállaló meghallgatása, mint belső nyomozás lefolytatására alkalmas munkajogi eszköz*

A munkavállaló által elkövetett visszaélés represszióval szolgáló elsődleges eszköz a munkáltató kezében a különböző munkajogi szankciók alkalmazása. Ahhoz, hogy a munkáltató az általa észlelt, avagy tudomására jutott visszaélésre reagálva munkajogi szankciót alkalmazzon, értelemszerű, hogy a munkavállalói kötelezettségzegés, visszaélés körülményeinek – valamilyen szintű – felderítése elkerülhetetlen. Amennyiben a visszaélés büntetőjogilag releváns magatartás, úgy az iménti tételt két aspektusból kell vizsgálni: ha negatív munkajogi jogkövetkezményt kíván alkalmazni, úgy a tényállás tisztázása főszabály szerint szüksé-

ges, amennyiben azonban a munkáltató a bűncselekmény elkövetésének gyanújáról való tudomásszerzést követően az állami bűnüldöző hatóság irányába feljelentést tesz, és egyben – habár nehezen elképzelhető – munkajogi szankciót nem kíván alkalmazni úgy – in thesi – belső felderítési tevékenység, vizsgálat lefolytatására nem köteles. Annak fényében azonban, hogy a hatósággal való együttműködés esetleges büntetőjogi felelősség alóli mentesülést szolgálhat, úgy bűncselekmény realizálódására vonatkozó gyanú esetén a tényállás minél alaposabb felderítése még inkább munkáltatói érdek,<sup>60</sup> mint pusztán – büntetőjogi tényállás keretei közé nem illeszkedő – visszaélés esetén. Kérdéses, hogy van-e azonban olyan jogalap, amely lehetővé teszi a munkáltató számára azt, hogy előnyomozási eljárást folytasson le?

A munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (*továbbiakban: Mt.*) 56. §-a alapján a munkavállaló munkaviszonyból eredő vétkes kötelezettségzegése esetén a vele szemben e törvényben meghatározott<sup>61</sup> – munkaviszony megszüntetésével nem járó – szankció alkalmazására jogosult, az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján pedig szintén munkavállalói vétkes kötelezettségzegés (lényeges kötelezettség súlyos megszegése) szolgál jogalapot azonnali hatályú felmondás alkalmazására. E vétkes kötelezettségzegés esetére alkalmazható szankciók quasi munkáltatói fegyelmi jogkör<sup>62</sup> gyakorlásának tekintendő.<sup>63</sup> A fegyelmi szankciók formái ismerve az írásba foglalási, illetve indokolási kötelezettség, amelyek – mint láthattuk – implicita a tényállás felderítéséhez szükséges munkáltatói *nyomozás* lefolytatását feltételező rendelkezések.<sup>64</sup>

59. *Zapfe*: i.m. 3.

60. A büntetőjogilag potenciálisan releváns magatartást realizáló munkavállalóval szemben jogszerűen alkalmazható fegyelmi szankciók, illetve az azzal való *jogszerű fenyegetés* (*quasi negatív motiváció*) pedig alkalmas lehet arra, hogy belső büntetőjogi együttműködésre ösztönözze a munkavállalókat.

61. Megjegyzendő, hogy e szankciók alkalmazására akkor van lehetőség, ha azt a felek kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben kikötötték.

62. Habár az Mt. immáron nem használja a fogalmat, a fegyelmi eljárás de facto léte a hatályos rendelkezések alapján a fogalomhasználat elmaradása ellenére is levezethető [ld. *Zaccaria Márton Leó*: A vétkes kötelezettségzegés ára – a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most. Magyar Jog. 2013. 1. sz. 40.; 44. (a)], mégpedig az analógia jogtechnikai eszköz alkalmazásának segítségével. A munkavégzés alapjául szolgáló kötelezettségek vétkes megszegése a közszféra munkajogába expressis verbis fegyelmi felelősség keletkezését megalapozó tényező (*A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 155. §-a*). A felelősséget megalapozó cselekmény köz-, ill. magánszféra munkajogára vonatkozó jogi normában azonos módon történő megfogalmazása – tekintettel a magánszféra munkajogában fennálló fegyelmi felelősségre vonatkozó történeti előzményekre is – álláspontom szerint megalapozza a hipotézist, miszerint ha a versenyszféra munkajogában a munkáltató a munkavállaló vétkes kötelezettségzegése esetére hátrányos jogkövetkezményt kíván alkalmazni, úgy a jogintézmény annak *címkezésétől* függetlenül, tartalmára tekintettel fegyelmi eljárásnak tekintendő. [Vö. *Zaccaria Márton Leó*: A munkáltató személyében bekövetkező változás a munka törvénykönyvében; A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás közös szabályai, esetei, alkalmazási köre az új Mt-ben; A feleket megillető jogok és az őket terhelő kötelezettségek rendszere a munkaviszonyban, a munkavállaló „fegyelmi” felelőssége. In: Magyar munka- és közszolgálati reform nyugat-európai kitekintéssel. (szerk. Prugberger Tamás) Miskolc, Novotni Kiadó, 2013. 96. (b)]

63. Megjegyzendő, hogy a tárgyalt *quasi* fegyelmi jogkövetkezmények mint represszív compliance eszköznek tekintendő szankciók alkalmazása mellett a hatályos magyar munkajogi szabályok között a korábban említett preventív aspektus is megjelenik, ugyanis a munkáltató az Mt. 11. § (1) bekezdése alapján jogosult arra, hogy a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggő magatartásra körében ellenőrizze. Az ellenőrzési jogkört az Mt. generális jelleggel deklarálja, annak de facto megjelenési formáit – egyetlen kivételtől eltekintve – exemplifikatív jelleggel sem szabályozza, azonban az ellenőrzési jogkör gyakorlásával szemben több korlátot is felállít. Ennek megfelelően az ellenőrzés kizárólag a munkavállaló munkaviszonyával összefüggő magatartásra terjedhet ki (tanúsítsa azt akár munkaidőben, akár munkaidőn kívül), a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető, valamint az ellenőrzés nem eredményezheti az emberi méltóság sérelmét. (Ld. *Cséffán, József*: A munka törvénykönyve és magyarázata. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező. 2014. 50.) Ezen, ellenőrzésre vonatkozó általános, elvi tételek főszabály szerint munkajogi szankció alkalmazása esetén is irányadó minimális garanciák. [Vö.: *Mélypataki Gábor*: A fegyelmi felelősség problémája a munka- és közszolgálati jogban. In: Decem anni in Europaea Unione III. Miskolci Jogtudományi Műhely, Civilisztikai Tanulmányok. (szerk. Sági Edit). Miskolc, Miskolci Egyetemi Kiadó, 2015.91.]

64. Vö. *Zaccaria*: i.m. (62. jegyzet/b) 97.

A továbbiakban a munkáltatói „tényállás-felderítési” mechanizmusok közül a *munkáltatói meghallgatás* vizsgálatára kerül sor, amelynek célja, hogy az így megszerzett bizonyítékok büntetőeljárásban való felhasználhatóságával kapcsolatban felmerülő kérdésekre adekvát választ adhassunk.

Abban az esetben, ha a munkáltató észleli, avagy tudomására jut, hogy valamely munkavállaló feltehetőleg – jelen tanulmány szempontjából – büntetőjogilag releváns cselekményt követett el, úgy annak érdekében, hogy a büntetőeljárás – tényleges vagy potenciális – megindításától függetlenül a rendelkezésére álló munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazhassa – mint láthattuk – információt, quasi bizonyítékokat kell gyűjtenie.<sup>65</sup> A jogsértés felmerülését követően tipikusan az első munkáltatói lépés a tényállás tisztázása és a felelősség megállapítása érdekében az, hogy a jogsértést vélelmezett elkövető személyt, illetőleg mindazokat, akik az elkövetés körülményeiről tudomással bírhatnak, kikérdezi, azaz egy meghallgatást, quasi kihallgatást foganatosít. A munkavállaló meghallgatása a tényállás felderítéséhez, a munkavállaló cselekményhez való szubjektív viszonyulásának tisztázásához elengedhetetlen eszköz.<sup>66</sup> Az Mt. semmilyen szabályozási minimumot, illetve eljárási rendet nem tartalmaz azonban arra nézve, hogy milyen feltételek mellett jogosult a munkáltató a munkavállalót meghallgatni.<sup>67</sup> Habár az Mt. az intézkedéssel kapcsolatos eljárási szabályokat nem fektet le, a felek kollektív szerződésben, vagy akár munkaszerződésben eljárási rendet és korlátozó szabályokat rögzíthetnek. Mindazonáltal a meghallgatáson elhangzottak jegyzőkönyvben történő rögzítése a visszakövethetőség, illetve a potenciális későbbi bizonyítás szempontjából célszerű lehet. Az eljárási szabályok generális lefektetésének hiánya azt jelenti, hogy nem állnak rendelkezésre olyan garanciák, amelyek a munkáltatót a meghallgatás során tartalmi kérdésekben, ill. formailag korlátozzák. Éspedig ha az explicit törvényi korlátozás hiányát együtt értelmezzük a munkáltatónak a fegyelmi szankcióval való jogszerű fenyegetése potenciális megvalósulásának lehetőségével is, úgy felmerül a kérdés: az ily módon megszerzett bizonyíték miképpen nyerhet értékelést egy későbbi büntetőeljárásban?

##### 5. A más által megszerzett bizonyítási eszköz büntetőeljárásban való felhasználhatóságának egyes releváns kérdéseiről

Az előző fejezet végén feltett kérdés megválaszolásához szükséges mindenekelőtt áttekinteni a bizonyítékok büntetőeljárás során történő felhasználásával kapcsolatos szabályok, tilalmak, ill. korlátok rendszerét. A rendszer áttekintését szolgáló kiindulási pont a szabad bizonyítás elve, amely alapján a bizonyítás során főszabály szerint a büntetőeljárásról szóló 1998. évi XIX. törvényben (*továbbiakban: Be.*) meghatározott bármilyen bizonyítási eszköz felhasználható, valamint az azokból nyert bizonyítékok értékelése a bíró meggyőződése szerint szabadon történik. A Be. deklarálja azonban a szabad bizonyítás elvének explicit korlátait, nevezetesen a törvényesség követelményét, valamint a jogellenesen megszerzett bizonyítékok értékelésének tilalmára vonatkozó szabályrendszert,<sup>68</sup> amely korlátok, ill. tilalmak címzettje a büntetőügyekben eljáró valamennyi hatóság.<sup>69</sup> Azaz a büntetőeljárás során a büntetőügyben eljáró hatóságok által történő bizonyítékszerzés e – jelent tanulmány tárgyát részletesebben nem képező – korlátok között jogszerű. Milyen szabályok érvényesülnek azonban akkor, ha a bizonyítékot alapvetően nem büntetőügyekben eljáró hatóság szerzi meg, hanem a büntetőeljárást megelőzően más személy vagy szerv, majd e bizonyíték a büntetőeljárás során felhasználásra kerül? A más *eljárásban* megszerzett bizonyítékok büntetőeljárásban való felhasználhatóságára a Be. 76. § (2) bekezdése ad felhatalmazást azzal, hogy kimondja: „A büntetőeljárásban fel lehet használni azokat az okiratokat és tárgyi bizonyítási eszközöket, amelyeket valamely hatóság – jogszabályban meghatározott feladatainak teljesítése során a hatáskörében eljárva – a büntetőeljárás megindítása előtt készített, illetőleg beszerzett.” E rendelkezésnek megfelelően az állami büntetőhatóságoknak – főszabály szerint – azt kell csupán vizsgálniuk, hogy a büntetőeljárás során az általuk felhasználni kívánt bizonyíték megszerzése megfelelt-e azon eljárás szabályainak, amelyben az okirat vagy a tárgyi bizonyítási eszköz eredetileg készült, avagy beszerzésre került. A rendelkezés tehát – főszabály szerint – a bizonyíték megszerzését büntető eljárásjogi értelemben is jogsze-

65. *Montiel*: i. m. 188.

66. Spehl, Stephan – Momsen, Carsten – Grützer, Thomas: Unternehmensinterne Ermittlungen – Ein internationaler Überblick – Teil II.: Zulässigkeit und rechtliche Anforderungen verschiedener Ermittlungsmaßnahmen in ausgewählten Ländern. *Corporate Compliance Zeitschrift*. 2013. 1. sz. 1–19. 8.

67. Az Mt. sem a munkavállaló vétkes kötelezettségzegése esetére rendelkezésre álló fegyelmi szankciók alkalmazása, sem az azonnali hatályú felmondás okának tisztázása érdekében nem állapít meg sajátos eljárási kötelezettséget a munkáltató terhére. (ld. *Berke Gyula – Kiss György*: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, KJK, 2012. 224.; vö.: *Mélypataki*: i. m. 83.)

68. A jogellenesen megszerzett bizonyítékok büntetőeljárásban való értékeléséről ld. részletesen: *Gácsi Anett Erzsébet*: A jogellenesen megszerzett bizonyítékok értékelése a büntetőeljárásban. PhD értekezés. Szeged, 2015.

69. *Karsai Krisztina*: Grenzüberschreitende Beweisverbote. In: Die Entwicklung von Rechtssystemen in ihrer gesellschaftlichen Verankerung. Forschungsband zum deutschen und türkischen Strafrecht und Strafprozessrecht Alexander von Humboldt Stiftung Institutspartnerschaft (2009-2013). (szerk. Adem Sözüer – Bahri Öztürk – Liane Wörner – Walter Gropp). Gießener Schriften zum Strafrecht und zur Kriminologie. Baden-Baden, Nomos, 2014. 157.



rűnek tekinti abban az esetben, ha a megelőző eljárás során jogsértésre nem került sor.<sup>70</sup> Ha meg szeretnénk állapítani, hogy a korábbiakban vizsgált, a munkáltató által megszerzett bizonyíték miképpen használható fel a büntetőeljárásban, mindenekelőtt az utóbb említett rendelkezést kell megvizsgálni. Amint az látható, az ún. „másodkézből beszerzett bizonyítási eszközre”<sup>71</sup> vonatkozó rendelkezés csak abban az esetben releváns, ha a bizonyítékot előzetesen megszerző szerv vagy személy *hatóságnak* minősül. Ennek megfelelően a fejezet címében foglalt problémára adandó választ determináló előkérdés az, vajon a munkáltató *hatóságnak* minősül-e akkor, amikor *hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása céljából* munkáltatói meghallgatást foganatosít. A kérdés megválaszolása igen nehéz feladat, tekintettel arra, hogy egyetlen jogi norma sem definiálja a *hatóság* terminus technikus fogalmi ismerveit. Így a munkáltató hatóság voltának kérdésében való állásfoglalás céljából *argumentum a simile* érvelési technika segítségével, analógia alkalmazására kerül sor, a tanulmány tárgyát képező kérdés megválaszolásához szükséges mértékben. A Be. 76. § (2) bekezdés értelmezése szerint *más eljárásnak* tekintendő az ún. *fegyelmi eljárás* is.<sup>72</sup> Hogy a versenyszféra munkajogában a hatályos munkajogi szabályok szerint létezik-e egyáltalán fegyelmi eljárás, mint láthattuk vitatott, ám az e kérdésre adott válasz determinálja a „*hatóság-e a munkáltató*” kérdésben történő állásfoglalást. Amennyiben elfogadjuk az előző fejezetben felállított hipotézist,<sup>73</sup> miszerint a munkáltató által munkavállalói vétkes kötelezettségszegés okán lefolytatott „bizonyítási eljárás” *fegyelmi eljárás*, úgy a munkáltatót e vonatkozásban *fegyelmi hatóságnak* kell tekinteni. Ebben az esetben a következő lépcsőfok a Be. 76. § (2) bekezdésének alkalmazásával kapcsolatos aggályok vizsgálata. A fegyelmi jogkör gyakorlása során a jogkövetkezmények alkalmazása tekintetében a munkáltatót indokolási kötelezettség terheli, e kötelezettség pedig feltételezi valamiféle eljárás lefolytatását a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének

bizonyítása céljából. Láthattuk korábban, hogy az Mt. generális szabályozáson túl nem rögzíti a meghallgatással kapcsolatos eljárási szabályokat, illetőleg a fegyelmi eljárás lefolytatására sem tartalmaz semmilyen eljárási (garanciális) rendelkezést,<sup>74</sup> így a munkáltatót a meghallgatás során nem terheli pl. a büntetőeljárás értelemben vett *figyelmeztetési kötelezettség* sem. A garanciális eljárási szabályok lefektetésének hiánya pedig végső soron olyan bizonyítási eszközök büntetőeljárásba való bevonásának lehetősége előtt nyit utat, amelyek a büntetőeljárás során – generális vagy speciális bizonyítékszerzési tilalom okán – nem lettek volna megszerzhetőek. Mint ahogy azt a Szegedi Ítéletábrla az ÍH 2005. 137. számon közzétett határozatában elvi érveléssel kifejtette, jogszerűen jár el a munkáltató abban az esetben, ha azt a munkavállalót, aki egy esetleges későbbi büntetőeljárásban terhelt vagy tanú lesz, illetve lehet, anélkül hallgat meg, részére anélkül tesz fel kérdéseket, hogy figyelmeztetné arra, miszerint meghatározott kérdésekre *nem köteles* válaszolni.<sup>75</sup> Mivelhogy a munkavállaló a munkáltató által lefolytatott ellenőrzési intézkedés során sem terheltnek, sem tanúnak nem minősül, így sem a „*vádлотта megillető vallomás megtagadási jog, sem a tanúra vonatkozó mentességi jog nem illeti meg, ezen oknál fogva a munkáltatót semmiféle kioktatási kötelezettség nem terheli*”, és pedig „*a büntetőeljárás törvénynek a tanú meghallgatására vonatkozó rendelkezései más eljárásban nem alkalmazhatók, így azok törvényességét sem érintik*”.<sup>76</sup> A büntetőeljáráson kívüli egyéb eljárási szabályok feltétel nélküli akceptálása<sup>77</sup> a nem öncélúan jelen lévő büntetőeljárás elvek<sup>78</sup> és garanciális rendelkezések sérelmét,<sup>79</sup> e szabályok megkerülése lehetőségének veszélyét rejti magában, éppen ezért korlátok felállítása szükséges.<sup>80</sup> Álláspontom szerint a garanciális szabályok érvényesülésének követelménye a jogállamiság elvéből levezethető, az Alaptörvénybe foglalt tisztességes eljáráshoz való jogból<sup>81</sup> eredeztethető alapvető követelmény, amely követelmény érvényesülését megfelelően szolgálja a közvetlenség elve azzal,<sup>82</sup> hogy a Be. 76. §

70. A bizonyítékok ily módon történő felhasználásának megengedhetősége a büntetőeljárás egyszerűsítését és ésszerűsítését szolgálja. Ld. *Holé Katalin*: A bizonyítás. In: A büntetőeljárásról szóló 1998. évi XIX. törvény magyarázata. II. kötet. (szerk. Holé Katalin – Kadlót Erzsébet). Budapest, Magyar Hivatalos Könyvkiadó, 2007. 269.

71. *Király Tibor*: Büntetőeljárás jog. Budapest, Osiris Kiadó, 2003. 228.

72. *Holé*: i.m.269.

73. Ld. 61. lábjegyzet

74. *Berke – Kiss*: i. m. 224.

75. Fontos megjegyezni, hogy jelen határozat tárgyát képező ügyben a bíróság amellet foglalt állást, hogy a munkáltató nem minősül *hatóságnak*, ugyanis a fegyelmi eljárás megindítására a munkavállaló meghallgatását, meghallgatása eredményének jegyzőkönyvbe foglalását követően került sor.

76. ÍH 2005. 137.

77. *Tremmel* fogalomhasználatával élve a „csonka processuális perkontroll”. *Tremmel Flórián*: Bizonyítékok a büntetőeljárásban. Budapest – Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 173.

78. Így például az önvádra kötelezés tilalma olyan büntetőeljárásban érvényesülő alapelv, amelynek (illetve az annak minél teljesebb érvényesülését szolgáló garanciális szabályoknak) akkor is érvényt kell szerezni, ha más eljárásban az alapelv érvényesülése nem követelmény.

79. *Momsen*: i.m. (7. jegyzet) 513.; *Zapfe*: i.m. 7.

80. *Berkés György*: A bizonyítás. In: Büntetőeljárás jog. Kommentár a joggyakorlat számára. (szerk. Belegi József). Budapest, HVG Orac, 2009. 309.

81. Alaptörvény XXVIII. cikk

82. Habár a közvetlenség elvét a Be. explicite nem tartalmazza, annak léte és érvényesülése közvetett módon, egyéb eljárásjogi szabályokból levezethető. Ld. *Fantoly Zsanett – Gácsi Anett*: Eljárási büntetőjog. Statikus rész. Szeged, Iurisperitus, 2013. 79.; *Gácsi Anett Erzsébet*: Megjegyzések a távollévő terhelttel szemben lefolytatott külön eljáráshoz. In: Sale and Community – Adásvétel és Közösség. Szegedi

(2) bekezdésre (illetve a közvetett bizonyítékszerzésre) a *bizonyítékok törvényes megszerzése lehetőségének ultima ratio*-jaként kell tekintenünk.<sup>83</sup>

Láthattuk, hogy a más eljárásban megszerzett bizonyítási eszköz büntetőeljárásban történő felhasználása terén a büntetőügyekben eljáró hatóságok kezét de jure enyhébb korlátok kötik annál, mintha azokat maga a hatóság szerezte volna meg. Harmadik lépcsőként – *annak okán, hogy a munkáltató hatóságvolta önmagában is vitatott kérdés* – szükséges megvizsgálni azt az esetkört is, amikor a bizonyítékot megszerző, majd azt az állami bűnüldöző hatóság rendelkezésére bocsátó „más” az hatóságnak nem minősülő magánszemély. Azt láthatjuk, hogy a magánszemély által megszerzett bizonyítási eszköz büntetőeljárásban történő felhasználására nézve a Be. semmilyen explicit korlátot nem tartalmaz, azaz a Be. 78. § (1) bekezdésben foglalt szabad bizonyítás elvéből eredően annak felhasználását a bírói mérlegelés „köti” pusztán.<sup>84</sup> Ez azt jelenti, hogy – a szabad bizonyítás elvéből eredően, kizárólag a Be. rendelkezéseinek áttekintését követően – arra az álláspontra kell(ene) helyezkednünk, hogy büntetőeljárás során jogszerű azon, a bíróság rendelkezésére bocsátott bizonyítékok felhasználása, amelyeket magánszemély bűncselekmény, avagy magánjogi (tipikusan személyiségi jogi) jogsértés útján szerzett meg.<sup>85</sup> Mégis miképpen vezethető le ebben az esetben egy, az ily módon büntetőeljárásba beemelt bizonyíték értékelésének tilalma? A bizonyítékok szabad értékelésének már említett – bűnüldöző hatóságokat kötelező<sup>86</sup> – másik tilalma a Be. 77. §-ban lefektetett törvényesség követelménye, annak (2) bekezdésében rögzített személyiségi jogsértés tilalma. Amennyiben a magánszemély a bizonyítási eszköz megszerzése során személyiségi jogot sért, úgy alapvetően egy másik szakjogági tilalom, a polgári jog személyiségi jogsértésre vonatkozó szabályai relevánsak.<sup>87</sup> Az említett két, különböző szakjogági tilalom azonban egyetlen, Alaptörvényben is rögzített emberi

jogból, nevezetesen az emberi méltóság<sup>88</sup> anyajogából<sup>89</sup> ered. Ennek megfelelően – függetlenül attól, hogy a Be. nevezett rendelkezése pusztán a hatóságot kötelezi – más személy által személyiségi jogi jogsértés útján megszerzett bizonyítási eszköz büntetőeljárásban történő felhasználása és értékelése esetén alappal hívható fel az emberi méltósághoz való jog megsértése.<sup>90</sup>

### III.

#### Összegzés - tézisek az internal investigation hazai helyzetével kapcsolatban

Preventív, valamint represszív eszközöket tartalmazó compliance-rendszer kialakítása – mint bebizonyosodott – szervezeti érdek. Mégis azt láthatjuk, hogy szervezeten belüli quasi nyomozási eljárásra vonatkozó általános szabályrendszer *hazánkban nem adott*. Különböző jogági rendelkezések vizsgálatán és ismertetésén keresztül juthatunk arra a következtetésre, hogy a szervezeten belül, büntetőjogilag releváns magatartás realizálásának gyanúja esetén – mintegy fragmentális jelleggel – tipikusan *munkajogi* rendelkezések vizsgálандók, e jogágak által szabályozott intézkedések fogantatosíthatók. E tényből, illetve felismerésből logikusan adódik a kérdés: Miért? Azaz látva a szervezeten belüli, kiépített előnyomozási eljárás lefolytatásához kapcsolódó pozitívumokat, hazánkban miért találkozunk az eljárás gyakorlati relevanciájának hiányával, illetve hiányos – nem célzatos – megvalósítással? *A miért* megválaszolására – a tanulmány során tett megállapítások alapulvételével – tézisek felállításával vállalkozok.

6. A kérdésre elsősorban az intézményrendszer létének *kriminalpolitikai-ontológiai indokában* keresendő a

Jogász Doktorandusz Konferenciák IV. (szerk. Schiffner Imola – Varga Norbert). Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola Kiadványsorozata, 2014. 52.

83. A bírósági szakban zajló bizonyítási eljárás során a közvetlenség elve alól abban az esetben adható „felmentés”, ha az adott bizonyítási eszköz, ill. bizonyíték közvetlen módon nem szerezhető meg. *Holé*: i.m. 270.; *Király*: i.m. 228.; *Vö.*: *Schroeder, Friedrich-Christian: Straßprozessrecht*. München, C. H. Beck, 2001. 165.
84. Ezzel szemben pl. a török büntetőeljárásban a magánszemélyek által megszerzett bizonyítási eszközök büntetőeljárásban történő felhasználására a török alkotmány explicit szabályozása révén ugyanazon korlátozó szabályok vonatkoznak, mint a büntetőügyekben eljáró hatóságokra. *Edemir Bakirman, Büsra: Unlawfully Obtained Evidences in Turkish Criminal Procedure Law*. Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi. 2015. 1. sz. 247. *Ismerteti*: Gácsi: i. m. (68. jegyzet) 367. lábjegezet
85. *Karsai* teszi fel a kérdést: A büntetőeljárás résztvevői kötelesek vajon arra, hogy valamiféle eljárást lefolytassanak annak megállapítása érdekében, hogy a büntetőeljárásán kívül harmadik személy által megszerzett bizonyíték sért-e bizonyítási tilalmat? *Ld. Karsai*: i.m.158.
86. *Király*: i.m. 231.
87. *Ld. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) Második könyv. Harmadik rész: Személyiségi jogok*
88. Alaptörvény II. cikk
89. Ptk. 2:24 § (2) bekezdés. *Ld. Fézer Tamás: Személyiségi jogok*. In: A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja. (szerk. Osztovis András). Budapest, Opten, 2014. 252.
90. Fontos megjegyezni azonban, hogy habár az alapjogsérelemre való hivatkozás esetlegesen alkotmányjogi panasz útján helytálló eszköz a jogsérelem orvoslására, a kérdés eldöntése, miszerint a büntetőeljárás lefolytatása érdekében magánjogi jogsértés útján szerzett bizonyíték felhasználása meg nem engedett módon korlátozza-e az említett alapjogot, gondos mérlegelést igényel, jelent tanulmány tartalmi kereteit annak vizsgálata meghaladja. *Ld. Papp Zsuzsanna: Emberi jogok és személyiségi jogvédelem versus bizonyítás a német Szövetségi Bíróság és a német Alkotmánybíróság egyes határozatainak fényében. Rendészet és emberi jogok*. 2011. 2. sz. 15–28.

válasz. Újonnan megjelenő intézmények (jogintézmények) mögött mindig valamilyen társadalmi, gazdasági, avagy politikai *katalizátor* áll. Az internal investigation központi kérdéssé válásának elsődleges kiváltó oka pedig az Egyesült Államokban az ENRON-ügy,<sup>91</sup> míg Németországban a Siemens-ügy<sup>92</sup> kapcsán keletkezett botrány volt. Mindkét ügy olyan gazdasági-politikai vitát indukált, amelynek eredményeképpen elsősorban a szervezetek belső integritását – mind a média hatására tipikusan bekövetkező reputációvesztéstől,<sup>93</sup> mind a büntetőjogi felelősségre vonástól – védő jogalkotási produktumok létrehozására, compliance-orientált szervezeti szemléletváltásra került sor. E megállapításból a feltett kérdésre logikusan adódik a válasz: *hazánkban hiányzott akatalizátor* – azaz az imént említett ügyekhez hasonló olyan *botrány*, quasi kényszerítő kiváltó ok, amely a szervezetek figyelmét az internal investigation pozitív hatására irányíthatta volna. (1. Tézis)

7. A *katalizátor* hiánya valós, önmagában azonban nem lehet elégséges indok akkor, ha egy egyébként jól működő, a szervezet javát szolgáló intézményrendszer telepítésére a lehetőség adott lenne, így egyéb okot kell keresnünk, amelyek meggyőző választ adnak a kérdésre.

Ha az internal investigation rendszer hiányának problematikáját kriminológiai aspektusból, nevezetesen bűnözéskontroll oldaláról közelítjük meg, akkor a válasz a *szervezeten belül* elkövetett *bűncselekmények felderítetlenségének általános problematikája* terén keresendő. Azaz mindaddig, amíg a szervezetnek nem kell attól tartania, hogy az állami bűnüldöző hatóság a szervezet önvédelmi mechanizmusát megtörve hatékonyan deríti fel az elkövetett – tipikusan látens maradó – bűncselekményeket, addig a szervezetnek nem érdeke az, hogy bűnfelderítő feladata ellátásában az állam segítségére legyen. Ennek megfelelően a bűnfelderítés életlen pallosa aligha fenyegető a szervezetre

nézve. Addig pedig, amíg a bűncselekmény felderítésétől nem kell tartani, minden egyéb – tárgyalt anyagi jogi, illetve büntetékiszabási – motiváció létének jelentősége elhanyagolható. (2. Tézis) E probléma kiküszöbölése (amely igen nehéz feladat) tehát az első stáció az intézményesített internal investigation kialakításához vezető úton.

8. A harmadik ok pedig, amellyel az intézményesített internal investigation hiányát indokolhatjuk, annak *céljával és rendeltetésével* hozható összefüggésbe. Nevezetesen a Jszbvtv. jogalapot teremtett a jogi személy szankcionálására, mégis azt láthatjuk, hogy a törvény 2004-es hatályba lépése óta *elenyésző* azon büntetőeljárások száma, ahol a vádhatóság indítványt tett a jogi személlyel szemben alkalmazható szankció megállapítására, és még kevesebb esetben adott helyt a bíróság az indítványnak. Éspedig ha az internal investigation célja – mint láthattuk – az, hogy a *szervezet* mentesüljön a *felelősség* alól, úgy abban az esetben, ha a második tézisként megfogalmazott felderítési nehézség kiküszöbölésre kerülne, még akkor is adott a probléma, hogy – anélkül, hogy a megállapítás egyben értékítélet lenne – a jogi személyekkel szembeni szankcionálási lehetőség de facto nem kerül alkalmazásra. Így pedig logikus, hogy felelősség megállapításának hiányában nincsen szükség olyan intézményrendszerre, amely a szervezeti felelősség alóli mentesülést szolgálja.

Mindezen megállapítások ellenére a tanulmány elején feltett kérdések – tekintettel az említett, fragmentális jogági szabályozásra és a bírósági gyakorlatban is megjelenő esetekre – nem üres frázisok, azok rendkívül jelentős gyakorlati relevanciával bírnak. Ennek megfelelően fontos megtalálni a vizsgált intézkedések, valamint a potenciális büntetőeljárás közötti *egyensúlyt*: az internal investigation-jellegű eljárások során *megszerzett bizonyítékok értékelése* kérdésének körültekintő vizsgálata a jogállami jogalkalmazás megvalósulását szolgáló rendkívül fontos kérdés.

91. Az Egyesült Államokban bejegyzett ENRON energetikai vállalat számviteli szempontból (színleg) önmagától független leányvállalatokat hívott életre. A leányvállalatokkal kötött ügyletek tényleges gazdasági hasznot nem hajtottak, létrehozásuk célja az anyavállalat veszteségeinek eltüntetése volt, ugyanis az anyavállalat könyvelésében a leányvállalat mérlegét nem kellett feltüntetni, éspedig az ENRON e tranzakciók során tulajdonképpen magával kötött ügyleteket. Azzal, hogy a veszteségek a leányvállalatoknál, a nyereségek az anyavállalatnál jelentek meg, az ENRON időről-időre kedvező pénzügyi mutatókkal rendelkezett (fiktív tőke), hatalmas (látenciában tartott) veszteségei mellett. Az egyre kedvezőbb pénzügyi mutatók a befektetőket ENRON-részvények vásárlására ösztönözték. A leányvállalatok függetlenségének hiányára 2001-ben derült fény, ezzel együtt a felhalmozott, 80 milliárd dolláros tényleges veszteség napvilágra kerülését követően az ENRON csődöt jelentett. A csalássorozat napvilágra kerülésével kirobbant az Egyesült Államok addigi legnagyobb vállalati botránya. [Ld. részletesen: *Kecskés András*: Felelős társaságirányítás (Corporate Governance). Budapest, HVG Orac, 2011. 94–118.]

92. A német Siemens vegyes ipari és energetikai konszern alkalmazottai bizonyos megrendelések elnyerése céljából 2000 és 2006 között a világ számos országára kiterjedő korrupciós ügyleteket bonyolítottak le. A korrupciós botrány 2006-ban robbant ki. (*Tényálláshoz ld.: Schlösser, Jan*: Der Schaden der Siemens-Entscheidung. Onlinezeitschrift für Höchstrichterliche Rechtsprechung zum Strafrecht. 2009. 1. sz. 19–20.)

93. *Poppe*: i.m. 582.