
Kellő gondosság alapú belső átvilágítás a munkajogban, mint a transznacionális vállalatok magatartásának új zsinórmértéke*

Kun Attila**

1. Bevezetés: a due diligence helye az emberi jogi és munkajogi diskurzusban

A munkajognak, illetve azon belül az ún. transznacionális munkajognak az utóbbi egy-két évtizedben – szoros kapcsolódásban a CSR-jelenségével (Corporate Social Responsibility, vállalati szociális felelősségvállalás),¹ illetve annak talaján – kialakult egy olyan új dimenziója, amelyet a szakirodalom változatos kifejezésekkel illet: ez az ún. transznacionális privát munkajog (TPLR: Transnational Private Labour Regulation)² vagy – Mückenberger nyomán – globális hibrid munkajog.³ A new governance,⁴ a reszponzív,⁵ illetve reflexív szabályozás⁶ – ehelyütt nem kifejtendő – elméleteivel is összhangban fogalmazható meg a „regulációs tér” koncepciója is.⁷

* A tanulmány az MTE-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült.

** Habilitált egyetemi docens, tanszékvezető, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék; Egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Államtudományi és Közigazgatási Kar, Emberi Erőforrás Intézet.

¹ Bővebben: Kun Attila (2009) *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*, AdLibrum, Bp.

² Kolben K. (2011) Transnational Labor Regulation and the Limits of Governance. *Theoretical Inquiries in Law*. Vol. 12, No. 2.

³ Mückenberger, Ulrich (2011) Hybrid Global Labour Law, In: Blanpain, R. – Hendrickx, F. (eds.), *Labour Law Between Change and Tradition, Liber Amicorum Antoine Jacobs*, Alphen aan de Rijn: Kluwer, pp. 99-116.

⁴ Bővebben: Lobel, Orly (2005) *The Renew Deal: The Fall of Regulation and the Rise of Governance in Contemporary Legal Thought*, Legal Studies Research Paper Series, Research Paper No. 07-27, University of San Diego; Black, J. (2001) Decentering Regulation: Understanding the Role of Regulation and Self-Regulation in a “Post-Regulatory” World, 2001, 53 *Cur. Leg. Problems*.

⁵ Vö.: Doorey, D. (2012) A Model of Responsive Workplace Law, 2012, 50 *Osgoode Hall L.J.* 47; Ayres, Ian – Braithwaite, John (1992) *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*. Oxford University Press, New York.

⁶ Rogowski, Ralf – Wilthagen, Ton eds. (1994) *Reflexive Labour Law*. Kluwer Law and Taxation Publishers.

⁷ Fenwick, Colin – Novitz, Tonia (2010) Conclusion: Regulating to Protect Workers’ Human Rights. In: Fenwick, Colin – Novitz, Tonia (ed.): *Human Rights at Work*. Oxford and Portland, Oregon: Hart

Ennek értelmében a (transznacionális) munkajog⁸ sem lehet egy pontosan definiált jogág, hanem sokkal inkább egy olyan komplex, hibrid, kísérletező igényű⁹ szabályozási tér, amelyet változatos – klasszikus kontra innovatív,¹⁰ „hard” kontra „soft” law,¹¹ „állami” kontra „nem-állami”¹² stb. – szabályozási módszerek kavalkádja tölt ki.

A fentebb vázolt globális hibrid munkajogi tér változatos regulációs technikáinak egyik fő közös nevezője, hogy céljuk alapvetően a (nagy)vállalatok magatartásának befolyásolása: az emberi jogi – és ezáltal munkajogi – téren is szabálykövetőbb, szociálisan felelősebb vállalati politikára ösztönzés. E színes (puha) jogi szabályanyag két, talán leginkább mértékadó sztenderdje – Az üzleti és emberi jogokra irányadó ENSZ-alapelvek (UNGP) és A Multinacionális Vállalatokra vonatkozó OECD Irányelvek – 2011-től egy új, innovatív elvet igyekszik bevezetni e szabályozási szférába, a due diligence (kellő gondosság) elvét. Jelen dolgozat az emberi jogi due diligence mibenlétét, munkajogi relevanciáját és főbb dilemmáit vizsgálja.

2. A due diligence eredete

A due diligence egy angol kifejezés, eredeti jelentésében körülbelül „kellő gondosság”-nak lehetne fordítani. A due diligence egyfajta kockázatalapú belső átvilágítás, rizikó-analízis. Az elv először a befektetés-védelem preventív eszközeként jelent meg az Egyesült Államokban a 20. század elején.¹³ Az üzleti világban a due diligence lényegében nem más, mint egy objektum körültekintő – pénzügyi, jogi, adóügyi, környezeti stb. – elemzése és értékelése egy tervezett üzleti tranzakció, adott vállalati helyzet keretén belül („kellő gondossággal”). A due diligence elvi indíttatása, hogy a befektetőknek mindig van egyfajta védelmi igénye, hiszen kockázatot vállalnak. Ezért a fő cél olyan áttekintést, átvilágítást, helyzetfelmérést adni a vállalatról, hogy a megrendelő (pl. befektető) a kapcsolódó lehetőségek és kockázatok ismeretében tudjon döntést hozni (például felvásárlás vagy összeolvadás esetén az eladó és a vevő közti információs aszimmetria kiküszöbölése végett).

Publishing, pp. 585–617.

⁸ Haar, Ter Beryl (2013) Love, Flirt or Repel: Hybrid global governance of the ILO core labour standards, *European Journal of Social Law*, No. 2. June 2013.

⁹ Vö.: „Tentative law”. Említi: Senatori, I. (2013) Transnational Company Bargaining And The Discourse Of The European Commission: A Critical Overview, In E. Ales, I. Senatori (eds.), *The Transnational Dimension of Labour Relations. A New Order in the Making?* Atti dell'XI Convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi, Giappichelli, Torino. p. 88.

¹⁰ Az innovatív szabályozási modellekről: Kun Attila (2014) *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan Kiadó-KRE, Bp.

¹¹ A soft law munkajogi kontextusáról: Duplessis, Isabelle (2008) Soft international labour law: The preferred method of regulation in a decentralized society, In: *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*, International Institute for Labour Studies, Research Series 116. ILO.

¹² Weiss, Manfred (2013) International Labour Standards: A Complex Public-Private Policy Mix, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 29, no.1 (2013):7–20.

¹³ Első említése: USA, Securities Act, 1933, 11. §

A due diligence emberi jogi vonatkozású alkalmazása csak az utóbbi években került előtérbe. Általánosabban fogalmazva az emberi jogi gondossági kötelezettség („obligation of due diligence”) azt várja el a vállaltoktól, hogy befolyási szférájukban védjék az emberi jogokat, mégpedig olyan mértékben, amennyire ez ésszerűen, az adott körülmények között elvárható.

Megjegyzést érdemel, hogy a munkajog szakirodalma általánosságban véve kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkajogi normák egyfajta expanzív, kultúra-alkító funkciójának.¹⁴ Voltaképpen a due diligence is egy olyan nyitott norma,¹⁵ generálklauzula, amely önmagán túlmutató hatással bír, hiszen egyfajta általános magatartásformáló, (vállalati) kultúra-alkító igénnyel lép fel.

A due diligence szorosan kapcsolódik a compliance (azaz: megfelelés) kultúrájához. A compliance kifejezés¹⁶ 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 a 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.¹⁷ A compliance 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 due diligence lefolytatása még nem „pipálja ki” a compliance követelményét, de fontos építőköve annak.

3. Az emberi jogi due diligence alapvető nemzetközi sztenderdjei

3.1. UNGP-keretrendszer. Az ENSZ üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére irányadó standardja – az ún. „*Védd, tiszteld és orvosold*” („protect, respect, remedy”) *keretrendszer*–egy hatéves munka (2005-11) eredményeként jött létre. A 2011 márciusában kiadott, *az üzleti és emberi jogokra irányadó ENSZ-alapelvek (UNGP)* a vállalatok és az emberi jogok kapcsolatát megragadó jelenleg létező

¹⁴ Antione Lyon-Caen-t idézi Fudge, J. (2007) *The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights?*. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 29, No. 1.

¹⁵ Az „open norms” munkajogi jelentőségéről lásd: Davidov, Guy (2016) *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 7. fejezet.

¹⁶ A compliance gondolata mindinkább előtérbe kerül a munkajogi szakirodalomban: Pires, R. (2008) *Promoting sustainable compliance: Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil*. *International Labour Review*, Vol. 147 No. 2–3(2008); *Compliance with labour legislation: its efficacy and efficiency (2010)* ed. by Giuseppe Casale, Adalberto Perulli; International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN), Geneva: ILO, 2010, Working document; No.6; Maschmann, Frank (2009) *Corporate Compliance und Arbeitsrecht*, Mannheimer Arbeitsrechtstag, Nomos; Lelley, Jan Tibor (2006) *Compliance im Arbeitsrecht*, Leitfaden für die Praxis, 1. Auflage, Luchterhand, 2010.; Macklem, P. – Trebilcock, M. (2006) *New Labour Standards Compliance Strategies: Corporate Codes of Conduct and Social Labeling Programs*. Faculty of Law, University of Toronto, A Research Report prepared for the Federal Labour Standards Review, 2006.

¹⁷ Balogh Mónika (2012) *Compliance, a 21. század kihívása*. *HR – Munkajog*, 2012. november, 3. évf. 11. sz., pp. 51–53.

legtekintélyesebb, leghitelesebb, globális, normatív igényű – de jogilag nem kötelező – standardnak tekinthető. Bár pro forma csupán „puha jog”, tekintélye és hatása már most túlmutatja e „leminősítésem”.

Az ENSZ keretében 2005 óta Professor John Ruggie személyében – jelentős tudományos és üzleti erőforrásokat megmozgató – speciális mandátumú különmegbízottja volt az üzlet és az emberi jogok témájának. Ruggie megbízatása volt, hogy konkrét javaslatokkal álljon elő arra nézve, hogy miként lehetséges az üzleti szféra és az emberi jogok CSR-szellemű kapcsolatát hatékonyabb mederbe terelni. A Ruggie-keretrendszer nyilvánvaló eltávolodást jelent a CSR addig tisztán önkéntes indíttatású „főáramú” ideájától.

A UNGP-alapelvek három különálló, de egymással rokon pillér köré szerveződnek. Elsőként az állam azon kötelessége, hogy megfelelő szakpolitikák, szabályozás és tárgyalások révén védelmet nyújtson az emberi jogok harmadik felek, így üzleti vállalkozások általi megsértésével szemben. Másodikként a vállalatok felelőssége az emberi jogok tiszteletben tartására, ami lényegében azt jelenti, hogy kellő gondossággal kell eljárniuk annak érdekében, hogy elkerüljék mások jogainak megsértését. A due diligence tehát e második pillér szubsztantív magja.¹⁸ Végezetül annak szükségessége, hogy a jogsértések áldozatai nagyobb mértékben férjenek hozzá a bírósági és bíróságon kívüli jogorvoslati lehetőségekhez.

A UNGP legitimációja és politikai támogatottsága szilárd: egyhangúan hagyta azt jóvá az ENSZ Emberi Jogok Tanácsa. Elvei globális referenciapontokat és egyben gyakorlatias cselekvési platformot jelentenek mind az államok, mind az üzleti szféra részére (minden vállalkozásra, bármely országban, függetlenül a vállalkozás méretétől és tevékenységi körétől). A keretrendszer egyértelmű új normatívákat és operatív iránymutatást is tartalmaz. A keretrendszer – tartalmát tekintve – minden nemzetközileg elismert emberi jogi normára kiterjed: munkaügyi téren így az ILO alapegyezményeire is. A keretrendszer nem kreál új jogi kötelezettségeket, de nincs szó teljes „szabályozás-mentességről” sem: a meglévő kötelezettségek és gyakorlatok alkalmazásának kidolgozása a fő cél, önkéntes tevékenység helyett pedig a felelősségvállalás koncepciójára épít (az elszámoltathatóság iránti igény tükrében). A benne foglalt szűkebb körű támpont adnak a pozitív hozzájárulások, eredmények és visszaélések monitoringjához.¹⁹

A UNGP keretrendszerből ehelyütt csak a jelen dolgozat tárgyát képező új jogintézményt emeljük ki: a due diligence elvét. A keretrendszer előremutató eleme, hogy arra szólítja fel a vállalatokat, hogy emberi jogi due diligence folyamatokat intézményesítsenek abból a célból, hogy azonosításra, megelőzésre, enyhítésre és elszámoltatásra kerülhessenek emberi jogi hatásaik (és azok megfelelően legyenek kezelve).

E gondolat gyakorlati aspektusát fogalmazza meg az alapelvek 15. pontja,

¹⁸ Vö.: Grabosch, R. és Scheper, C. (2015) *Corporate Obligations with Regard to Human Rights Due Diligence: Policy and Legal Approaches*, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

¹⁹ Vö.: Wachenfeld, Margaret: Az ENSZ Üzleti élet és az emberi jogok vezérelvei (UNGP), Konferencia-előadás, 2015. október 8., Konferencia a felelős üzleti magatartásról és az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelveiről, 2015. október 8., Nemzetgazdasági Minisztérium, Bp.

amely szerint az emberi jogok tiszteletben tartása érdekében a vállalatoknak – méretükhöz és körülményeikhez igazodóan – rendelkezniük kell olyan szabályzatokkal és folyamatokkal, amelyek legalább a következő három elemet tartalmazzák: 1. kifejezett elköteleződés a vállalati politikában az emberi jogok tiszteletben tartása mellett; 2. emberi jogi átvilágítási folyamatok (due diligence) a célból, hogy azonosításra, megelőzésre, enyhítésre és elszámoltatásra kerülhessenek emberi jogi hatásaik (és azok kezelése); 3. az esetleges káros emberi jogi hatásaik orvoslására szolgáló folyamatok.

A keretrendszer 17-21. pontja részletesen taglalja az emberi jogi due diligence főbb kritériumait (pl. módja, rendszeressége, eredményeinek integrációja a működésbe, kommunikációja). Munkaügyi vonatkozásban az átvilágítás alapját, tartalmát képező jogok köre egyébként minimálisan az ILO 1998-as Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatában foglaltakat kell, hogy jelentse. Fontos, hogy – a 17. a. pont szerint – az átvilágításnak, hatásvizsgálatnak az ellátási láncot is le kell fednie. Az e ponthoz fűzött hivatalos magyarázat viszont annyiban óvatosan fogalmaz, hogy nagyszámú beszállító és túlzottan komplex ellátási lánc esetén – ahol a teljes átvilágítás képtelenség lenne – lehetőség van arra, hogy a vállalat – átfogó átvilágítás helyett – bizonyos prioritásokat, súlyponti témákat határozzon meg, vagy csak szelektíven végezze el az átvilágítást (pl. a súlyponti beszállítókra fókuszálva).

A due diligence egy flexibilis, modern jogelv, amely ambiciózus, nem „egy réteg mélységű” (azaz nem csak a közvetlen beszállítókra, üzleti partnerekre vonatkozik), de nem elvárás az egész ellátási láncon átívelő „zéró tolerancia” sem. Egyfelől magasra teszi a léceket (pl. aktív magatartást vár el), másfelől megvéd a túl magas elvárásoktól. A kellő körültekintés jellege és elvárt intenzitása mindig relatív: a méret, a kontextus, a befolyás mértéke, a negatív hatás súlyossága mind-mind befolyásolja (valamiféle fontossági sorrend felállítása is elfogadható, hiszen folyamat-orientált elvről van szó).

Az UNGP keretrendszer széles körű elismertséget nyert a nemzetközi emberi jogi diskurzusban, tovagyrúzó hatása számottevő: az EU (Európai Unió) is alapvető referenciaként kezeli,²⁰ az egyes országokban sorra készülnek a végrehajtását szolgáló nemzeti akciótervek, illetve számos ágazati, illetve vállalati gyakorlati projekt²¹ indult a keretrendszer alkalmazása végett.²² Hazánkban a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos prioritásokról és Cselekvési Tervről szóló 1201/2015. Kormány-határozat írta elő, hogy a Kormány „vizsgálja meg az ENSZ üzleti szféra és emberi jogokra vonatkozó irányadó elvei magyarországi alkalmazásának, és ezzel összefüggésében nemzeti Cselekvési Terv megalkotásának a lehetőségét.”

²⁰ EU Commission (2015): Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – State of Play. Brussels, 14.7.2015.

²¹ Csupán egy illusztratív példa: Coca-Cola Human Rights Due Diligence checklist <http://assets.coca-colacompany.com/7d/59/b2a85d9344bdb7da350b81bcd364/human-rights-self-assessment-checklists.7.14.pdf> (Letöltve: 2016. 08.30.)

²² Vö.: Human Rights Impact Assessment (HRIA) rendszerek.

3.2. Due diligence az OECD-irányelvek szerint. A Multinacionális Vállalatokra vonatkozó OECD Irányelvek eredetileg az 1976-ban elfogadott OECD Nemzetközi Beruházásokról és a Multinacionális Vállalatokról szóló Deklaráció részét képezték. Az Irányelveket több ízben módosították, a legutóbbi felülvizsgálatára 2011-ben került sor. Az OECD Irányelvek a kormányok által a multinacionális vállalkozások részére tett ajánlásokat foglalják magukban. Ez az egyetlen olyan multilaterális, a felelős vállalatirányítás szabályait meghatározó normagyűjtemény, amely széles körben való ismertté és elismertté tételére az aláíró kormányok kötelezettséget vállaltak. Az Irányelvekben a kormányok az aláíró országok multinacionális vállalatai számára fogalmazznak meg ajánlásokat, hangsúlyozva azon szándékukat, hogy a vállalatok a gazdasági, környezetvédelmi, szociális haladás eléréshez pozitív részvételükkel is járuljanak hozzá. A kezdeményezés puha jognak tekinthető, jogi kötőerővel nem bír: önkéntes elveket és normákat tartalmaz a felelős vállalatvezetés számára a foglalkoztatás, ipari kapcsolatok, emberi jogok, környezetvédelem, információ közzététele, korrupció elleni küzdelem, fogyasztói érdekek, tudomány- és technológia, verseny és adózás területén. Az Irányelvek alapvető referenciapontként szolgálnak a felelős vállalatirányítás számára, továbbá kiegészítik és megerősítik a privát CSR erőfeszítéseket. Az Irányelvek „hatálya” átfogja a globális befektetések nagy részét, és lefedi a globális ellátási láncokat (a világ összes régiója képviselteti magát, tagja 34 OECD-tagország, és 12 OECD-n kívüli ország, de további országok csatlakozása is folyamatban van).

Az Irányelvekkel összefüggő munka az évek folyamán az OECD egyik zászlóshajó kezdeményezésévé vált. A puha jogi jelleget némileg árnyalja, hogy az Irányelveket támogató országok kötelezettséget vállalnak az Irányelvek megvalósítására, illetve ennek érdekében Nemzeti Kapcsolattartó Pont (továbbiakban: NKP) felállítására az Irányelvek hatékonyságának támogatására.²³ Az NKP-k tevékenységeinek alapvető kritériumai: láthatóság, elérhetőség, átláthatóság, elszámoltathatóság. Az NKP-k – egyebek mellett – egyezségeen alapuló, peren kívüli eljárásokat kínálnak vagy segítenek elő, így egyeztetést vagy mediációt az aktuális helyzet, konkrét vitás esetek feloldása érdekében. Fontos kiemelni, hogy a panaszos esetek vizsgálata nem jogi aktus, és az NKP nem része az igazságszolgáltatásnak, de „esetjoga” fontos gyakorlati jelentőséggel bír. A panaszkezelésnél irányadó elvek az elfogulatlanság, kiszámíthatóság, igazságosság az irányelvek alapelveinek és sztenderdjeinek szellemében. Az OECD adatbázisban gyűjti az NKP-k által kezelt egyedi ügyeket,²⁴ melyek között számos nagyformátumú, jelentős hatást generáló és a média által is „felkapott” ügy szerepel.

A fentebb tárgyalt UNGP keretrendszer mellett – a 2011-es módosítás óta – az OECD Irányelvek is kiemelt hangsúlyt helyeznek az emberi jogi due diligence módszerére, amely a munkavállalói jogok ellátási láncokban való érvényesítésének is fontos új horizontja és módszere lehet a jövőben. Az Irányelvek szerint a

²³ Az Irányelvekben foglalt szabályok ismertté és elismertté tételének letéteményese hazánkban a Nemzetgazdasági Minisztériumban működő OECD Nemzeti Kapcsolattartó Pont. <http://oecd.kormany.hu/oecd-nkp>

²⁴ <https://mneguidelines.oecd.org/database/>

kockázaton alapuló kellő körütekintés a fő eszköz a negatív hatások megelőzésében.

Az Irányelvek Általános Elvei körében kerül rögzítésre (10. pont), hogy a vállalatok a „fennálló és lehetséges kedvezőtlen hatások azonosítása, megelőzése és mérséklése céljából végezzenek kockázatalapú belső átvilágítást, például azáltal, hogy e folyamatot beiktatják a vállalat kockázatkezelési rendszerébe, valamint számoljanak be arról, hogyan kezelték ezeket a hatásokat. Az átvilágítás jellegét és mértékét az adott helyzet határozza meg.”

Ehhez kapcsolódik a 11. és 12- pont az Általános Elvek köréből:

„11. Tevékenységükkel ne váltsanak ki kedvezőtlen hatásokat, és ne járuljanak hozzá azok kialakulásához az Irányelvek által érintett területeken, továbbá lépjenek fel az esetleges ilyen hatásokkal szemben.

12. Igyekezzenek megelőzni vagy mérsékelni a kedvezőtlen hatásokat, ha azok kialakulásához ugyan nem járultak hozzá, de a hatások üzleti kapcsolataiknál fogva mégis közvetlenül kapcsolódnak működésükhöz, termékeikhez vagy szolgáltatásaikhoz. Ugyanakkor ennek az irányelvnek nem célja, hogy a kedvezőtlen hatást kiváltó vállalkozást terhelő felelősséget a vele üzleti kapcsolatban álló másik vállalkozásra.”

Az általános irányelvekről szóló fejezethez fűzött kommentár kibontja a due diligence alapú belső átvilágítás fogalmát (14-15. pont). Az alábbiakban e kommentár alapján mutatjuk be a due diligence mibenlétét:

„14. Az Irányelvek alkalmazásában a belső átvilágítás olyan folyamatot jelent, amely során a vállalkozások az üzleti döntéshozatali vagy a kockázatkezelési rendszerükhöz szervesen illeszkedő módon azonosíthatják, megelőzhetik és mérsékelhetik a fennálló vagy lehetséges kedvezőtlen hatásokat, illetve beszámolhatnak arról, hogyan kezelik azokat. Annak érdekében, hogy a belső átvilágítás az Irányelvekben szereplő ügyekhez kapcsolódó kedvezőtlen hatások kockázatára is kiterjedjen, a szélesebb vállalati kockázatkezelési rendszer részét is képezheti, feltéve, hogy nem olyan kockázatok azonosítására és kezelésére szolgál, amely csak magára a vállalatra jelent komoly veszélyt. A lehetséges hatásokat megelőzni és mérsékelni, a fennálló hatásokat orvosolni kell. Az Irányelvek azokkal a kedvezőtlen hatásokkal foglalkoznak, amelyeket – az A.11 és az A.12 szakasz szerint – a vállalkozások maguk okoztak vagy hozzájárultak azok kialakulásához, illetve közvetlenül kapcsolódnak működésükhöz, termékeikhez vagy szolgáltatásaikhoz. A belső átvilágítás segíthet a vállalkozásoknak elkerülni az ilyen kedvezőtlen hatások kockázatát. A jelen ajánlás alkalmazásában a kedvezőtlen hatásokhoz való „hozzájárulás” jelentős hozzájárulást jelent, azaz olyan tevékenységet, amely által egy másik jogi személy kedvezőtlen hatást okoz, illetve amely ehhez hozzásegíti vagy erre ösztönzi azt; így a csekély vagy elhanyagolható mértékű hozzájárulások nem tartoznak ide. Az „üzleti kapcsolat” az üzletfelekkel, az ellátási láncban résztvevő jogi személyekkel, illetve egyéb nem-állami vagy állami szervezettel fenntartott olyan kapcsolatokat is magában foglalja, amelyek közvetlen kapcsolatban állnak a vállalat üzleti tevékenységével, termékeivel vagy szolgáltatásaival. Az A.10 szakasz ajánlása azokra az Irányelvek szerinti ügyekre alkalmazandó, amelyek a

kedvezőtlen hatásokra vonatkoznak. Nem vonatkoznak tehát a Tudomány és technológia, a Verseny és az Adózás című fejezetekre.

15. Az adott helyzetnek megfelelő belső átvilágítás jellegét és mértékét, így a konkrét lépéseket is, olyan tényezők befolyásolják, mint a vállalkozás mérete, működési környezete, az Irányelvek vonatkozó ajánlásai és a kedvezőtlen hatások súlyossága. Az emberi jogi szempontú belső átvilágításra vonatkozó specifikus ajánlatokat a IV. fejezet tartalmazza.”

A Kommentár részletesen taglalja, hogy a komplex ellátási láncokban miként érvényesítendő a due diligence elve:

„16. A nagyszámú beszállítóval dolgozó vállalkozásoknak célszerű meghatározniuk azokat az általános területeket, ahol a legerősebb a kedvezőtlen hatások kockázata, majd e kockázatelemzés alapján kell fontossági sorrendbe állítaniuk azokat a beszállítókat, amelyeket szükséges átvilágítás alá vonni.

17. A vállalatoknak az Irányelvek által tárgyalt kérdésekben kialakuló kedvezőtlen hatások kiváltását vagy elősegítését nemcsak saját tevékenységeik, de az ellátási láncban folytatott tevékenységeik során is meg kell akadályozniuk. Az ellátási láncban sokféle jogviszony létezhet, például franchise, engedélyezés vagy alvállalkozás formájában. Az ellátási lánc sokszor magukból a multinacionális vállalkozásokból áll, ezért a Nyilatkozatot támogató országokban vagy ezekből az országokból tevékenykedő vállalkozásokra az Irányelvek is vonatkoznak.

18. Ha egy vállalkozás a saját ellátási láncában kedvezőtlen hatás kialakulásának kockázatát azonosítja, meg kell tennie a szükséges lépéseket a hatás megszüntetésére vagy megelőzésére.

19. Ha egy vállalkozás annak kockázatát azonosítja, hogy kedvezőtlen hatás kialakulásához járul hozzá, köteles megtenni a szükséges lépéseket e hozzájárulás megszüntetésére vagy megelőzésére, továbbá befolyását alkalmazni annak érdekében, hogy az esetleg fennmaradó hatásokat a lehető legnagyobb mértékben visszaszorítsa. Befolyásról ott beszélhetünk, ahol a vállalkozás hatást tud gyakorolni a kárt okozó üzleti egység szabálytalan gyakorlatának megváltoztatására.

20. Az A.12 szakaszban szereplő elvárást akkor teljesíti egy vállalkozás, ha egyedül vagy adott esetben más üzleti egységekkel együttműködve befolyását felhasználva hatást gyakorol a kedvezőtlen hatást okozó üzleti egységre annak érdekében, hogy megakadályozza vagy mérsékelje a kedvezőtlen hatást.”

Az ellátási lánc due diligence-általi lefedettségének magától értetődő határait is elismeri a Kommentár, amikor leszögezi (16. pont), hogy az Irányelvek elismerik, hogy a vállalkozásokat gyakorlati korlátok akadályozhatják abban, hogy megváltoztassák beszállítóik viselkedését. E korlátok adódhatnak a termékek jellegéből, a beszállítók számából, az ellátási lánc szerkezetéből és bonyolultságából, a vállalkozás beszállítóival vagy az ellátási láncban részt vevő más üzleti egységekkel szembeni piaci pozíciójából. Ennek ellenére a vállalkozások olyan szerződészerű megállapodásokkal is befolyásolhatják beszállítóikat, mint például a vállalatirányítási szerződés, a lehetséges beszállítók kötelező előszűrése,

szavazási megbízás, licenc- vagy franchise-szerződés. Az azonosított kockázatokra adandó megfelelő válaszok meghatározásában további fontos tényező lehet többek között a kedvezőtlen hatások súlyossága és valószínűsége, valamint az, hogy mennyire nélkülözhetetlen az adott beszállító a vállalat számára.

A fentebb vázolt nehézségekre tekintettel a Kommentár lehetséges megoldási mintákat vázol fel, amely mintegy a due diligence eredményei, kimenetei lehetnek:

„22. Az üzleti kapcsolat szempontjából megfelelő válasz lehet, ha a vállalkozás: kockázat-mérséklő intézkedésekhez kötve tartja fenn kapcsolatát a beszállítóval; a folyamatban lévő kockázatmérés idejére ideiglenesen felfüggeszti a kapcsolatát a beszállítóval; illetve végső esetben megszakítja a kapcsolatát a beszállítóval a kockázat mérséklésére tett intézkedések eredménytelensége, a mérsékelésre irányuló erőfeszítések nem kielégítő volta vagy a kedvezőtlen hatások súlyossága miatt. A vállalkozás vegye figyelembe az üzleti kapcsolat megszüntetésének a társadalomra és a gazdaságra gyakorolt esetleges kedvezőtlen hatásait is.

23. A vállalkozások – a további érintettekkel együtt – együttműködhetnek a beszállítókkal vagy az ellátási láncban szereplő más üzleti egységekkel a teljesítmény növelése érdekében (például az alkalmazottak képzésével vagy a kapacitásteremtés más eszközeivel), illetve annak előmozdítására, hogy az Irányelvekkel összhangban lévő felelős üzleti magatartás elveit beépítsék az üzleti gyakorlataikba. Azoknak a vállalkozásoknak, amelyek sokféle ügyféllel rendelkeznek és adott esetben egymásnak ellentmondó ügyféligényeknek kell megfelelniük, célszerű – a versenyellenesség tilalmának kellő figyelembevételével – kiterjedt ipari együttműködésbe lépniük más, azonos beszállítói körrel rendelkező vállalkozásokkal, hogy összehangolják az ellátási láncra vonatkozó politikáikat és a kockázatkezelési stratégiáikat, ideértve az információmegosztást is.”

Az Irányelv emberi jogokról szóló IV. fejezete is utal a due diligence-re, amikor is felszólítja a vállalatokat (IV. 5. pont), hogy „végezzenek emberi jogi szempontú belső átvilágítást a vállalkozás méretének, jellegének, működési környezetének és a kedvezőtlen emberi jogi hatások kockázatának súlyosságának megfelelően.” E szakasz tehát – a Kommentár szerint – azt ajánlja, hogy a vállalatok végezzenek emberi jogi szempontú belső átvilágítást, amely keretében felméri a fennálló és lehetséges emberi jogi hatásokat, beépítik az eredményeket a tevékenységükbe, nyomon követik a válaszlépéseket és közlik, hogyan kezelik a hatásokat. A Kommentár utal arra is, hogy a due diligence folyamatos munkát igényel, mivel az emberi jogi kockázatok is folyamatosan átalakulhatnak a vállalkozás működésének és működési környezetének változásával. Arra az esetre, ha a vállalkozások az emberi jogi szempontú belső átvilágítás során vagy más módon észlelik, hogy kedvezőtlen hatást okoztak vagy segítettek elő, az Irányelv azt javasolja, hogy rendelkezzenek olyan folyamatokkal (pl. panaszkezelési mechanizmusok), amelyek lehetővé teszik e hatások orvoslását.

4. Gyakorlati példák

Terjedelmi okokból csupán illusztrációként, ad hoc jelleggel említünk két szemléletes – munkajogi vonatkozású – példát a nemzetközi gyakorlatból a due diligence mibenlétének szemléltetésére. A due diligence alkalmazásának fontos színtere – pl. a vállalati gyakorlat mellett – az említett NKP-k „esetjoga”; az alábbi példák is e körből valók.

Egy igen sajátos ügyben merült fel az emberi jogi / munkajogi due diligence mibenlétének és határainak dilemmája – kétszer is: 2013-ban, majd 2015-ben – a norvég OECD NKP előtt. A norvég állami központi bankhoz kapcsolódó befektetési alapot (Norges Bank Investment Management: NBIM), mint óriás-befektetőt, vádolták meg különböző szakszervezetek és emberi jogi szervezetek (pl. Cotton Campaign, Anti-Slavery International stb.) azzal, hogy globális investíciói révén, közvetetten (akár csak kisebbségi befektetőként) érintett bizonyos nagyvállalatok emberi jogi, munkajogi visszaéléseiben (így például a koreai Daewoo International egyes érdekeltségeinek üzbeigstáni szisztematikus munkajogi jogsértései kapcsán, többek között gyermekmunkások alkalmazásában; vagy az amerikai Crown Holdings állítólagos munkajogi visszaélései kapcsán annak kanadai és törökországi leányvállalatainál). A norvég NKP óvatosan bár, de egyértelműen adekvát due diligence lefolytatására szólította fel az NBIM-et, mint befektetőt. Az NKP álláspontja szerint a due diligence kivétel nélkül bármiféle üzleti kapcsolatban releváns. És bár lehetnek praktikus akadályai a kellően pozitív befolyásgyakorlásnak (pl. egy szimpla kisebbségi befektető esetén), a due diligence-nek mindenképpen érdeminek kell lennie (és utóbbi esetben minimálisan a befolyás-gyakorlás akadályainak feltérképezésében, lehetséges mozgástereinek bővítésében kell állnia).²⁵

Egy másik ügyben a holland NKP vizsgálta argentin és globális civil, jogvédő szervezetek koalíciójának panaszára a Nidera Holding B. V. – holland, főként agrár-ágazatban aktív multinacionális vállalat – tevékenységét. A panasz szerint a Nidera számos ponton nem tartotta be az Irányelvek munkajogi elveit argentinai leányvállalatainak kukorica-termelésben érintett dolgozóinál, és különösen a munkahelyi egészség és biztonság, bérezés stb. területén mutat visszasságokat a tevékenysége. A panaszosok konkrétabb, érdemibb due diligence folyamatokat kértek számon a vállalaton. Az eljárás – az NKP mediálásával és végül gratulációja mellett – példaértékű megállapodással zárult, amelyben a Nidera kimunkáltabb, specifikusabb due diligence folyamatok kialakítását – és azok hatékony gyakorlati implementálását (pl. monitoring, stakeholder-konzultációk, helyi auditok, panaszkezelési rendszer stb. révén) – vállalta.²⁶

²⁵ ForUM vs NBIM (27 May 2013); Cotton Campaign, Anti-Slavery International, KTNC Watch vs NBIM (2 July 2015).

²⁶ Final report of the National Contact Point for the OECD Guidelines in the Netherlands on the Specific Instance notified by CEDHA, INCASUR Foundation, SOMO and Oxfam Novib concerning Nidera Holding B.V., The Hague, 03 February 2012.

5. Következtetések

Mint láttuk, a due diligence alapvető paradoxonja abban áll, hogy az miként szivárgott át a befektetés-védelem területéről az emberi jogok védelmének szférájába. A due diligence eredetileg ugyanis egy olyan befektetés-védelmi eszköz, amely éppen az üzleti kockázatok és terhek minimalizálását (pl. felelősség elkerülése) célozza azzal, hogy igyekszik feltárni a befektetések széleskörű szervezeti, jogi és egyéb rizikóit. Napjainkban viszont a due diligence az emberi jogi megfelelés, a munkavállaló-védelem és a szociális felelősség komplex vállalati struktúrákban, alvállalkozói láncokban való kikényszerítésének egy innovatív narratívájaként is kezd artikulálódni.

Az emberi jogi due diligence egyfelől stabil jogi hagyományokkal rendelkezik, amennyiben tulajdonképpen az nem más, mint a felelősség (felróhatóság) hagyományos magánjogi zsinórmértékeinek kiterjesztett és sajátos kontextusra (nagyvállalati szociális felelősség) szabott innovatív interpretálása. Voltaképpen a due diligence-re rímelő általános magatartási követelményt és gondossági zsinórmértéket tartalmaz például a német BGB,²⁷ vagy a magyar polgári- és munkajog is az elvárhatóság generálklauzuláinak megadásával.²⁸ Amint ezek az alapelvek,²⁹ a due diligence is csak esetről-esetre tölthető meg egzakt tartalommal. A due diligence viszont legalább három ponton fejleszti tovább ezeket az általános elvárásokat: (1) sajátos, szélesebb kontextusra alkalmazza azt (a nagyvállalatok egész értékláncát – „value chain” – lefedő, tehát a vállalat jogi „határait” áttörő céllal), (2) relatíve részletesen kimunkált, puha jogi normákban artikulált gyakorlati keretben, illetve (3) viszonylag magas felelősségi, elvárási zsinórmértéket generálva (hiszen a due diligence minden bizonnyal ma még ambiciózusabb annál, mint ami a vállalati szféra nagy része szerint talán „általában elvárható”).

Bár a fentiek szerint a due diligence szerves jogi gyökerekkel bír, másfelől az egy olyan modern „szuperelv”, amely „alfája és omegája” – egyfajta ernyője, alapja, centrális erőtere – számos kapcsolódó, a vállalati szociális felelősség (CSR) ideáját támogató modern, kialakulóban lévő jogi technikának.³⁰ Így a due diligence alapú átvilágítás megkövetelhető (köz)beszerzési előírásokban (vesd össze: felelős (köz)beszerzés ideája³¹); előírható nemzetközi kereskedelmi megállapodásokba, gyakorlatokba épített szociális klauzulák körében; eredményéről „illik” nyilvánosan jelenteni (vesd össze: transzparencia-alapú, szociális jelentéstétel szabályozási

²⁷ Vö.: „Sorgfaltspflicht”, továbbá „Verkehrssicherungspflicht”. Mindennek alapja: Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) 276. § (2) bekezdés: „Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.” Angolul: „reasonable care”.

²⁸ Vö.:2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 6. § (1) bekezdés: A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

²⁹ Lásd még analógiaként: a környezetvédelmi jogban: precautionary principle (elővigyázatosság elve), munkavédelemben a kockázattertelés kötelezettsége stb.

³⁰ Bővebben: Kun Attila (2014) i. m.

³¹ SRPP: Socially Responsible Public Procurement. Lásd ehhez: Kun Attila (2013) Az állami beszerzések szerepe a felelős foglalkoztatásban – szociálisan felelős közbeszerzés és munkajog, *Esély*, 2013/4.

ideája³²), whistleblowing (visszaélés-jelentéstételi) programok támogathatják hatékonyságát³³; alkalmazása beszállítói szerződések feltételévé emelhető³⁴ stb.

A due diligence további sajátossága – és egyfajta „misztikuma” – abban áll, hogy az egyfelől egy rendkívül absztrakt, bizonytalan tartalmú elv, másfelől esetről-esetre, a gyakorlatban tovagyrúzó pragmatikum (ld. NKP-ügyek hivatkozás alapja, vállalati képzések – compliance programok tárgya; codes of conduct-ok, transznacionális vállalati kollektív megállapodások (TCA) tárgya stb.).

A due diligence tartalmának pontos megragadását az is nehezíti, hogy legalább három lehetséges értelmezési síkja van a fogalomnak. A due diligence ugyanis felfogható úgy, (1) mint magatartási zsinórmérték, standard (gondossági szint, mérce); (2) mint folyamat (maga az átvilágítás) és (3) mint valamiféle output, eredmény, mint „kellő gondosság” (ami – mint láttuk – része a compliance-nek, de nem feltétlen egyenlő azzal).

Az is fontos vonása ennek az új jogintézménynek, hogy a bevezetőben említett „globális hibrid” munkajog jellegzetességeinek, megváltozott regulációs sajátosságainak szinte mindegyike visszaköszönni látszik a due diligence koncepciójában. A due diligence a „hard” és „soft” law metszéspontjában található, hiszen normatív igénnyel kíván intézményesíteni, „terelgetni” voltaképpen önszabályozási folyamatokat, mindezt reszponzív, reflexív, experimentális módon. Kimutatható egy eltolódás a szabályozás proceduralizációja irányába is, ami az ún. new governance jellegzetes vonása.³⁵

A due diligence potenciális előnye és ígérete, hogy a szervezeti kultúra fősodrába, a vállalat általános kockázat-menedzsment rendszerébe építi be szervesen, reflexíven és szisztematikusan az emberi jogi, munkajogi, szociális felelősségi kérdéseket is. A due diligence továbbá felfogható egy – sok tekintetben azért kockázatos – szemantikai mesterfogásnak is: az emberi jogi kultúrát menedzsment nyelven kívánja „eladni” a vállalatok számára (hiszen „összeházasítja” az emberi jogi megfelelés és a kockázatkezelés eleddig egymástól távol álló eszméit³⁶). Egyértelmű hátránya ugyanakkor, hogy – alapvetően belső folyamat lévén – jogilag nehezen megragadható, eredményei kevéssé egzaktak.³⁷ Kérdésként merül fel továbbá, hogy mennyire reális, hogy erre a nagyvállalatok komoly erőforrásokat áldozzanak. A due diligence elmaradásának szankciói egyelőre ugyanis

³² Lásd ehhez az EU-ban: az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU Irányelve (2014. október 22.) a 2013/34/EU irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról.

³³ Bővebben: Kun Attila (2011) A whistleblowerok védelme – különös tekintettel a munkajogi aspektusokra, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2011. szeptember, IV. évf. II. szám pp. 113-145.

³⁴ RSCM: Responsible Supply Chain Management.

³⁵ Vö.: Goldin, Adrián (2011) *Global Conceptualizations and Local Constructions*. In: Davidov, Guy – Langille, Brian (eds.): *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, p. 74.

³⁶ Taylor, Mark B., Luc Zandvliet és Mitra Forouhar (2009) *Due Diligence for Human Rights: A Risk-Based Approach*. Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 53. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

³⁷ Bővebben: Trebilcock, Anne (2013) *Due Diligence and Rights at Work: Mirage or New Bright Light on the Horizon?*, Conference Paper, Inaugural conference of the Labour Law Research Network, Barcelona, June 13–15, 2013.

kimunkálatlanok (és nagyban a nyilvánosság – bizonytalan – elszámoltató kapacitására, illetve a meg nem felelés miatti esetleges versenyhátrányra építenek). A jogilag még igen elővigyázatos megfogalmazások ellenére a due diligence koncepciója – a szakirodalom álláspontja szerint is – mégis a jogfejlődés ígéretes területe lehet a jövőben, hiszen az további jogi kötelezettségek forrása lehet.³⁸

³⁸ Saage-Maaß, Miriam (2011): *Labour Conditions in the Global Supply Chain*, IPA, Friedrich Ebert Stiftung, December 2011. p. 17.