
Gondolatok a „compliance” tevékenység aktuális helyzetéről Romániában

Diana Cirmaciu*

1. Bevezető gondolatok

A „compliance” tevékenység kifejtése több belső eljárás létrehozását igényli. Ezen eljárások célja, hogy megakadályozzák, illetve megelőzzék a vezető tisztségviselők és a vállalat alkalmazottainak azon jogsértő magatartásait, melyek maguk után vonhatják az adott vállalat jogi felelősségre vonását. A megfelelési programok célja akkor is megjelenik, amikor az említett törvényi előírások megszegése megtörtént, hiszen egy ilyen jellegű hatékony program korlátozhatja a vállalat jogi felelősségét (korlátozza a büntetőjogi felelősséget, vagy akár mentesíti alóla a jogi személyt), megőrizvén ezáltal annak érdekeit, vagy megmentvén bizonyos személyek integritását. Ezen eljárások alkalmazása által a vállalatok arra törekednek, hogy megvédjék magukat bizonyos csalási, visszaélési vagy pénzmosási esetekkel szemben is.

Az elmúlt években a „compliance” tevékenység a vállalatok többségénél kötelező feladattá vált, mind a román, mind pedig a multinacionális vállalatoknál, melynek célja a tisztességes és integrált üzleti környezet megszilárdítása, az üzleti etika és megfelelés szorgalmazása által.

E tendencia magyarázata a jogalkotásban rejlik, mely megkönnyítette a versenyjog területén szabályozott témák (mint a korrupcióellenes kérdések, munkaügyi kapcsolatok) országunk jogszabályai közé való, lépcsőzetes átvételét. Ezáltal bizonyos jogi kockázatok „compliance” szempontjából történő kezelése a Romániában fiókszervezettel rendelkező multinacionális vállalatoknál is szokásos gyakorlattá vált. E szerint az anyavállalat országában érvényes jogszabályok megsértése komoly pénzügyi, büntetőjogi vagy akár a jóhírnevet károsító következményekkel járhat.

A compliance kifejezés lényegében a jogi normákkal való megfelelés vizsgálatát jelenti. Időközben ez változott, és azon jogszabályok betartására összpontosít, melyek megsértése jelentős kockázatokat idéz elő, mind a megfelelést ösztönző megkettőzött jogi normákra történő hivatkozás (mely a vállalatokat megelőző pozícióba helyezi), mind a megszegések büntetése által, ideértve a büntetőjog területét is. Ebben az értelemben megkülönböztethetjük:

* Egyetemi docens, dékánhelyettes, Nagyváradi Egyetem, Jogi Kar

- a *versenyjog területét*, ahol a jogsértések – többek között – jelentős bírságokat eredményezhetnek, melyeket az elkövető éves forgalma alapján határoznak meg, valamint
- a *közbeszerzések területét*, ahol a szabályozott eljárásoktól való eltérést a törvény büntetni rendeli.

A *munkaügyi kapcsolatok területén* – amely specifikus megfeleléségi problémákkal küzdő terület – is megjelent a compliance, amely azonban a Romániában működő vállalkozások esetében kevésbé nyilvánvaló. Figyelembe véve, hogy a román munkajog bővelkedik az imperatív (kényszerítő) szabályozásban, könnyen azt feltételezhetjük, hogy az összes jogszabály ugyanannyira fontos, vagy ugyanolyan törvényes kockázatokat generálhat (*leginkább az ellenőrző hatóságok által megszabott kihágások területén*). A valóságban léteznek felfedezetlen területek, melyek komoly kockázatokat okozhatnak a vállalatoknak, illetve a munkaadóknak.

2. Munkajogi compliance

A *munkahelyi egészség és biztonság területe tipikus példája a compliance területén megjelenő magas kockázatnak*. A törvény meghatározza a munkáltatók pontos kötelezettségeit, leírja azon mechanizmusokat, melyeket teljesíteniük kell a munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának garantálása érdekében, amely kötelezettségek megszegését büntetni rendeli a törvény.

Bizonyos kihágási büntetések alkalmazása vagy a munkahelyi balesetet szenvedett alkalmazottnak járó kártérítés fizetése mellett a Büntető Törvénykönyv úgy rendelkezik, hogy *bármely munkahelyi egészségügyi és biztonsági intézkedés azon személy által történő elmulasztása, akinek kötelező ezen intézkedések alkalmazása, amennyiben munkahelyi balesetet vagy foglalkozási betegségeket idéz elő, 6 hónaptól 3 évig terjedő szabadságvesztéssel vagy pénzbüntetés kiszabásával büntetendő*.¹

Ehhez hasonlóan *a munkahelyi egészségügyi és biztonsági intézkedések és kötelezettségek megszegése, amennyiben munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés közvetlen veszélyét eredményezi, 6 hónaptól 3 évig terjedő szabadságvesztéssel vagy pénzbüntetés kiszabásával büntetendő*.²

Mindkét eset, mind a munkáltató hivatalos képviselőjének, mind magának a munkaadónak (vállalatnak) mint jogi személynek a büntetőjogi felelősségre vonását eredményezi.

További példái a magas jogi kockázattal járó területeknek a munkaidő rögzítése, jelentése és kifizetése. A nagyszámú alkalmazottat foglalkoztató vállalatokra – leginkább a kereskedelem, a termelés, az építkezés és az IT szektorban – jellemző, hogy gyakorlati nehézségekbe ütközik a munkaidő beosztása, a műszakok megtervezése, a 48 órás folyamatos heti pihenőidőszak biztosítása vagy akár a törvény által megengedett heti átlagos óraszám (a túlórákat is beleértve) megtartása.

¹ A Büntető Törvénykönyvről szóló 2009. évi 286. számú törvény (a továbbiakban: BTK) 349. cikkely.

² BTK 350. cikkely.

A fentebb említett területen a nehézségek fokozódnak azokban az esetekben, amikor a munkáltató a tevékenységét több településen vagy több üzletágban végzi, vagy vannak olyan alkalmazottak, akik egyszerre több joghatóság felügyelete alatt álló csapatnak dolgoznak (ide tartozik az időzónák esete, mikor a települések különböző kontinenseken találhatóak), vagy az alkalmazott gyakori kiszállásokat végez és egyedül készíti el a kiszállási iratokat, melyben rögzíti a munkaidő kezdetét és végét. Általában ezek káros hatásai akkor jelennek meg, amikor a vállalkozások nem alkalmaznak belső mechanizmusokat a munkahelyi jelenléti ívekben (vagy bármilyen más, a munkavállalók munkahelyi jelenlétének és effektív munkavégzésének rögzítésére alkalmas, akár elektronikus rendszerben) szereplő bejegyzések megfigyelésére és időszakos ellenőrzésére.

Általában az esetleges kockázatokat az ellenőrző hatóság által kiszabott vagy az alkalmazott keresete által meghatározott kihágási büntetések jelentik. Azonban az alkalmazottak munkavégzésére vonatkozó valós adatok tudatosan történő helytelen / nem teljes feltüntetése bizonyos esetekben az intellektuális csalás, a hamisítás, munkahelyi visszaélés bűncselekményi formáit ölti fel, melyek szabadságvesztéssel vagy pénzbüntetés kiszabásával büntetendők. Ide sorolhatjuk az alkalmazottak által végzett teljes munkaidő bérszámfejtő lapon, valamint a jelenléti íven való nem teljes vagy hibás feltüntetését.

A büntetőjogi felelősség ezen esetekben kiterjed mind a vállalkozás jogi képviselőjére, mind a humánerőforrás részlegben dolgozó szakértőre, aki a helytelen dokumentumot kiállította, valamint magára az arra kötelezett jogi személyre is.

Figyelembe véve, hogy a törvény által előírt büntetések ezen jogszabályok megsértése esetén elég súlyosak lehetnek (ideértve a büntetőjogi következményeket), fontos, hogy a vállalkozások vezetői és a humánerőforrás-szakértők tudatában legyenek ezen kockázatoknak és belső megelőző és megfelelési mechanizmusokat alkalmazzanak.

Elvi javaslatunk ezen személyek számára, hogy álljanak ellent azon kísértésnek, mely már rutinná vált számukra, miszerint ha eddig nem okozott gondokat, akkor az elkövetkezendőkben sem fog. Általában elegendő egyetlen „szikra”, egyetlen vizályos helyzet egy alkalmazottal, egy hatóságok általi szigorú ellenőrzés ahhoz, hogy súlyos és jelentős következményekkel járó problémákat idézzen elő. Az ilyen esetben felmerülő problémák lehetnek akár jelentős anyagi kiadások, a jó hírnév sérelme, vagy akár büntetőjogi felelősségre vonás.

3. A compliance egyes területei a vállalatoknál

Romániában még nem létezik a vállalkozáson belüli közvetett vagy közvetlen kötelezettség a megfelelési intézkedések gyakorlatba történő áttetésére és betartására vonatkozóan. Hazánkban a megfelelési intézményét csak a szabályozott szektorális (banki, biztosítási) ágazatokban, illetve a külföldi eredetű vállalkozások (USA, UK, Ausztrália) esetében alkalmazzák. Utóbbiak esetében ezen országok már bevált hagyományokkal rendelkeznek.

A vállalkozások megfelelőségi rendszer alkalmazására való ösztönzéséhez *az alábbi intézkedések megtétele szükséges:*

- A megfelelőség intézményének szabályozása és a jogi személyek struktúrájába való beillesztése (nem csak a kereskedelmi vállalkozások esetében, hanem minden jogi személyre vonatkozóan, mint az egyesületek, alapítványok stb.);
- A jogrendszer támogassa, ösztönözze azon jogi személyeket, amelyek egy hatékony megfelelőségi rendszert alkalmaznak.

A multinacionális és banki szektort kivéve, a megelőzés és közvetetten a megfelelőség a Romániában működő vállalkozások számára nem elsődleges. Mivel nagyon sok vezető nem látja azonnali előnyeit a vállalkozás számára, így anyagi vagy időbeli megfontolásból halogatja, vagy figyelmen kívül hagyja a megfelelőségi rendszer alkalmazását.

Az előzőekben megemlítettük a banki szektort, így fontos rámutatnunk arra, hogy a 2002. évi 656. számú törvény³ 20. és 21. cikkelyének értelmében a hitelintézetek, pénzügyintézetek, magánnyugdíjpénztárak, kaszinók esetében meg kell nevezni azon személyeket, akik az említett törvény előírásainak betartásáért felelnek, továbbá azokat is, akik a Pénzmosás Elleni Országos Hivatallal (továbbiakban: Hivatal) való kapcsolattartásért felelnek. Ezen személyek a *megfelelőségi tisztviselő*⁴ szerepét töltik be, és az alábbi sajátos hatáskörökkel rendelkeznek:

- a Hivatallal való kapcsolattartásra kijelölt személy esetében a munkáltató vezetősége egy hivatalos szabályzatot készít, melyben meghatározza a rá ruházott feladatok jellegét és határait;
- a pénzmosás, valamint a terrorcselekmények finanszírozásának megelőzésre vonatkozó eljárások kidolgozása;
- az intézmény pénzügyi részlegén dolgozó személyzet időszakos betanítása;
- a végrehajtandó vagy végrehajtott gyanús műveletekkel kapcsolatos információk elemzése (a Hivatal *A megfelelőségi tevékenységet végző személyek megfelelőségi tevékenységeinek listájáról* szóló jelentése alapján a legfőbb gyanús esetek: az ügyfél felhatalmaz egy olyan személyt a műveletek/utalások elvégzésére, akivel nyilvánvalóan nem áll közeli kapcsolatban; amikor az ügyfél által egy bizonyos műveletbe bevont alap vagy hozzájárulás értéke aránytalan saját pénzügyi helyzetével stb.);

³ A pénzmosás megelőzéséről és büntetéséről, valamint a terrorizmus finanszírozásának megelőzésére és megakadályozására irányuló intézkedések bevezetéséről szóló 2002. évi 656. számú törvény, amely megjelent a Román Hivatalos Közlöny 904/2002. december 12. számában és a Román Hivatalos Közlöny 702/2012. október 12. számában.

⁴ A megfelelőségi tisztviselő független funkciót/szerepet tölt be, akinek feladata a megfelelőségi veszélyek azonosítása, értékelése, megfigyelése, jelentése, valamint az e téren való tanácsadás. Ez a foglalkozás egy összetett tevékenységet feltételez, melynek végeredménye a lényegesebb kockázatok bankon belüli kezelése; ilyenek: egyes büntetésekkel, pénzügyi veszteségekkel vagy a jó hírnév sérelmével járó veszélyek, melyekkel a bank a törvényekkel, a rájuk vonatkozó szabályzásokkal és szabványokkal szembeni meg nem felelőség által szembesülhet. Lásd: www.anc.edu.ro/uploads/SO/Ofiter-conformitate.pdf (2018.07.01.).

- a Hivatal értesítése az ésszerűen indokolt gyanús esetekről, amelynek a törvényi előírásoknak megfelelően kell történnie, egy írásos jelentés elkészítésével és a Hivatal részére történő azonnali továbbításával;
- a beszámoló Hivatallal történő egyeztetése.

Ahhoz, hogy valaki megfelelőségi tisztviselő lehessen, szükséges a felsőfokú jogi vagy közgazdasági végzettség, hiszen nélkülözhetetlen a gazdasági, pénzügyi vagy a jogi alapok, valamint a megfelelőség területén alkalmazott hazai és nemzetközi szabványok és szokások ismerete. Végül meg kell jegyeznünk, hogy a személyes adatok védelmére vonatkozó új jogi rendelkezések értelmében a megfelelőségi tisztviselő a személyes adatok feldolgozásának védelmezőjének szerepét öltheti fel⁵.

4. Záró gondolatok

Összegzésként megállapíthatjuk, hogy a megfelelőségi eljárások alkalmazása mind magának a vállalkozásnak, mind azok alkalmazottainak, ügyfeleinek, beszállítóinak és részvényeseinek érdekeit szolgálja. Ezen eljárások által megelőzhető egyes alkalmazottak nem megfelelő magatartása, azáltal, hogy egy tisztességes, etikus viselkedési normával való megfelelést várnak el, mely az integritáson és professzionális magatartáson alapszik, és kizárja a korrupciót, a megvesztegetést és a csalást. Továbbá, az ilyen jellegű eljárások sikeres megvalósítása függ minden egyes alkalmazott elkötelezettségétől, függetlenül a vállalaton belüli helyzettől.

A „megfelelőség” egy intézmény vagy vállalkozás alapértékeiből kell hogy kiinduljon, amely a törvények és a törvényi keretek, valamint az adott intézmény saját belső szabályozásainak tiszteletben tartására vonatkozik.

Ez az egyetlen módja annak, hogy megelőzzék vagy enyhítsék azon problémák hatásait, melyeket például az alkalmazottak nem megfelelő tevékenységei idéznek elő, amelynek alapja lehet akár a szabályok nem vagy téves ismerete, akár a tevékenységüket szabályozó normák megsértése.⁶

⁵ Neghina Diana – Enache Alexandru: Data protection – What are the implications when dealing with cyber-threats? In: *Ethics & Compliance Magazine*, Bucharest, year 1, 2016, issue 2.

⁶ Felhasznált további források: www.anc.edu.ro – Ministry of Education, National Accreditation Center; www.etica-aplicata.ro – Centre for Advanced Research in Management and Applied Ethics