



Molnár Erzsébet

---

## Szervezeti integritás a büntetőjogi felelősségre vonás megelőzése érdekében – Integritáselmélet kriminálprofilaktikus megközelítésben

**Integrity in Organization to Prevent Criminal Liability – Integrity Theory in Criminal Prophylaxis Approach**

### Absztrakt

A bűnmegelőzés elsődlegesen állami feladat. Vannak azonban olyan speciális területek, ahol az állam nem képes önállóan hatékonyan ellátni ezt a feladatot, a felderítési nehézség pedig az adott bűncselekmények fokozott látenciáját eredményezi. A csekély felderítési eredményesség a deliktumok elkövetésének folytatására motivál akkor is, ha az adott magatartás elkövetése esetére a jogalkotó magas szankciókat helyez kilátásba. A krudélis mértékű szankciók csak akkor jelentenének visszatartó erőt, ha a bűncselekmény elkövetője a cselekmény magas felderítési potenciálja miatt a feltétlen felelősségre vonástól alappal tarthat. Ennek hiányában azonban a szankciónövelés nem optimális eszköze a látencia csökkentésének, így a bűnmegelőzésnek sem. Ilyen felderítési kihívást jelentő terület a szervezeten belüli bűnelkövetés is, hiszen a szervezet zárt, hierarchikus felépítése miatt alkalmas arra, hogy az annak keretei között kifejtésre kerülő jogellenes magatartásokat a külvilág, és így a bűnüldöző hatóságok előtt is leplezze. Elemi állami érdek ezért a szervezetek ösztönzése arra, hogy a kereteik között történő visszaélések megvalósulását megakadályozzák akkor is, ha azok egyébként a szervezet érdekeit szolgálják. Az integritásszemlélet a szervezet, illetve az annak részét képező egyének morálisan tiszta működését segíti elő, ezáltal alkalmas eszközrendszer arra is, hogy a szervezeten belül elkövetett, tipikusan látens gazdasági, valamint korrupciós bűncselekményeket megakadályozza. A tanulmány a szervezeti integritással foglalkozik kriminológiai, szűkebben bűnmegelőzési megközelítésben. Az integritás jelentésének kriminológiai szempontból is használható megfogalmazását követően foglalkozik az

integritás és a compliance viszonyrendszerével, majd azzal a kérdéssel, hogy a szervezet milyen motivációs tényezők miatt válik egyáltalán veszélyforrássá, kriminogén közeggé, valamint ezeket a tényezőket miképpen lehet kiküszöbölni. A tanulmány utolsó fejezete az integritásmenedzsment eszközök bűnmegelőzési relevanciájával foglalkozik.

**Kulcsszavak:** integritás, bűnmegelőzés, compliance, szervezet, morál

### **Abstract**

Crime prevention is an obligation of a state. However, there are special areas where the state is unable to perform this obligation effectively on its own, therefore the difficulty of detection results in increased latency for specific crimes. Low detection efficiency motivates the continuation of commit these crimes, even if the legislator envisages high sanctions for the commission of the given conduct. Crude sanctions would only act as a deterrent if the perpetrator of the crime could reasonably fear unconditional prosecution because of the high detection potential of the act. In the absence of this, increasing sanctions is not an optimal means of reducing latency, and thus of crime prevention. Such an area of detection challenge is also crime within the organization, as due to the closed, hierarchical structure of the organization, it is suitable to reveal illegal behaviors committed within its framework to the outside world, and thus to law enforcement authorities. It is therefore in the fundamental interest of the state to encourage organizations to prevent abuses within their framework, even if they otherwise serve the interests of the organization. The integrity approach promotes the morally clean operation of the organization and the individuals that are part of it, thus it is also a suitable system of tools to prevent the typically latent economic and corruption crimes committed within the organization. The study deals with organizational integrity in a criminological, more narrowly, crime prevention approach. After formulating the meaning of integrity from a criminological point of view, it deals with the relationship between integrity and compliance, and then with the question of what motivating factors make the organization to a source of danger at all, to a criminogenic area, and how to eliminate these factors. The final chapter of the study addresses the crime prevention relevance of integrity management tools.

**Keywords:** integrity, crime prevention, compliance, organization, moral

## Bevezetés

Az állami kontrollfunkció részeleme a kriminálprofilaxis, azaz a bűnmegelőzés. Abban azonban nemcsak az állam vesz részt, hanem a társadalom egyes tagjai, valamint társadalmi csoportok is, tekintettel egyrészt arra, hogy a bűnmegelőzés általánosságban egyéni érdek is, valamint az állam nem képes arra, hogy mindenhol jelen legyen, illetve mindenhol kellő hatékonysággal beavatkozzon (Inzelt & Bezsenyi, 2021). Az egyik terület, ahol bűnmegelőzési szempontból az állam a legnehezebb feladatainak egyikével néz szembe, az a szervezeten belül, tipikusan a szervezet érdekében elkövetett bűncselekmények. A szervezetek, vállalkozások legáltalánosabb értelemben olyan zárt, hierarchikusan felépített entitások, amelyek szabályszerű működéséhez fokozott állami, egyéni, valamint szervezeti érdek fűződik. A visszaélésektől mentes működés azonban nem evidencia. Ahhoz, hogy egy szervezet tisztán, szabályszerűen, visszaélésektől mentesen, etikusan, morális elveknek megfelelően működjön, a szervezet vezetőjének olyan kontrollrendszert kell kiépítenie, amellyel a szervezet integritás alapú működését garantálni képes. E speciális kötelezettség létének az az alapvető indoka, hogy a szervezet individuumok összessége, ugyanakkor a külvilág felé önálló egységként jelenik meg. A szervezetet ezért kollektív szereplőnek kell tekinteni, ami azt jelenti, hogy tagjainak cselekvései a szervezet cselekvéseként jelennek meg, a külvilág az egyes tagok szervezeti magatartásait ekképpen érzékeli (Schöttl, 2017). Ezért akkor, amikor szervezeti integritásról beszélünk, tulajdonképpen a szervezet tagjai, dolgozói magatartásának összességéről van szó. A szervezet morális működése a tagok etikus magatartásán alapszik tehát azáltal, hogy a szervezet az etikus magatartástánúsítás keretrendszerét kiépíti. Amennyiben a szervezeten belül olyan magatartás kifejtésére kerül sor, amely sérti annak integritását, és amely adott esetben valamely jogági felelősségi forma keretei közé illeszkedik, úgy a szervezet mint egység felelősségének megállapítása indokolt. Amennyiben ugyanis a szervezet individuumokat egyesítő, saját vezérelvek és morális normák szerint működő entitás, úgy logikus, hogy a szervezeten belüli jogellenes magatartásokért maga a szervezet (is) felelősséget viseljen. A szervezeti felelősség léte kívánalmának alapja Sántha Ferenc megfogalmazása szerint az, *„hogyan a szervezet működése törvénysértő, így a felelősség alapja a szervezet társadalomra veszélyessége, mivel ennek megnyilvánulása, mintegy tünete a keretei között elkövetett bűncselekmény”* (Sántha, 2002). Minden szervezet elemi érdeke az, hogy megelőzze olyan magatartásoknak a keretei között történő megvalósítását, amely individuális magatartások járulékosan a szervezet szankcionálását vonják maguk után. Az ebben az értelemben vett felelősségelkerülés érdekében a szervezet

minden olyan intézkedést érdekelt megtenni, amely elősegíti, garantálja a törvényes működését. A potenciális büntetőjogi jogkövetkezmények mellett a reputációvesztés is jelentős károkat tud okozni a szervezet működésében. Minél magasabb színvonalú az integritása egy vállalkozásnak, annál rezisztensebb a keretei között történő bűnelkövetéssel szemben, ezáltal azok káros következményeinek esélye is redukálódik (Pulay, 2014).

A tanulmány célja a szervezeti integritás, illetve az integritási eszközök kriminálpreventív hatásának elemzése, illetve annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a szervezeti integritáskontroll eszközei optimális bűnmegelőzési instrumentumok-e. Mindenekelőtt meghatározásra kerül az integritásnak egy olyan általános fogalma, amely a későbbi elemzés során alapul szolgál a profilaktikai megközelítés szempontjából. Nem elegendő azonban az integritás fogalmát egyszerűen megadni, indokolt azt elhelyezni egy tágabb rendszerben, a belső szervezeti kontrollmechanizmusok rendszerében. Ezért a tanulmány foglalkozik az integritás szervezeti kultúrában elfoglalt helyének és funkciójának megállapításával, valamint a compliance, különösen a criminal compliance fogalmához való viszonyával. A bűnmegelőzés előfeltétele a kriminogén tényezők felismerése, detektálása, a bűnelkövetéssel kapcsolatos magatartások megvalósítása tekintetében törvényszerűségek meghatározása. Ezért a tanulmány foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy mely tényezők segítik elő a szervezeti bűnözést, és miért tekinthető a szervezet alapvetően kriminogén veszélyforrásnak. A bűnmegelőzést célzó krimináletiológiai kérdések közé tartozik a bűnelkövetésre ösztönző potenciális motivációk felismerése, hiszen a visszaélészerű magatartások elkövetésére motiváló tényezők eliminálása profilaktikai szempontból elsődleges cél. Végül az alapfogalmak, azok viszonyrendszere, valamint a kriminogén környezet, és a szervezeti bűnelkövetésre ösztönző tényezők feltárását követően kerül sor az integritásmenedzsment bűnmegelőzési szempontú vizsgálatára.

## **Az integritás jelentése, rendszerbeli helye és bűnmegelőzési jelentősége**

A szervezeti integritás jelentésének vizsgálata során a szervezeti működést tágabb megvilágításba kell helyezni. A szervezetek társadalmi-gazdasági makrokörnyezetben léteznek, ezért az általános morális értékrendszer, illetve azok potenciális normatív leképeződése alapvetően meghatározza valamely szervezet működési keretrendszerét. A vállalkozás integritás alapú működését, de facto az abban tevékenységet végző individuumok szervezetkonform magatartása idézi elő, ily módon az integritási kérdések mikroszinten történő vizsgálata

elemi követelmény. Az említett két szint között helyezkedik el maga a szervezet, amely a külvilág felé mint egység jelenik meg (Schöttl, 2017). Emiatt mezoszinten, tehát a szervezet szintjén elemi érdek az integritás megteremtése a mindenkori társadalmi-gazdasági morális elveknek, jogi normáknak való megfelelés garantálásával, a szervezetben tevékenységet végző individuumok magatartásának etikai, valamint normatív eszközökkel történő determinálása útján. Ahogyan a továbbiakban látni fogjuk, az integritás fogalmi szinten elsősorban a mezoszintre koncentrált, integritásmenedzsment szempontjából viszont a mikroszintre irányuló fókusz dominál.

## Az integritás jelentése és profilaktikai relevanciája

A szervezeti integritás fogalma először a közszféra szervezeti jogában jelent meg, definíció szintjén a mai napig csak közigazgatási jogi normában találkozunk a terminus technikussal (Boros, 2019). Az államigazgatási szervek integritásirányítási rendszeréről és az érdekvényesítők fogadásának rendjéről szóló 50/2013. (II. 25.) Korm. rendelet (továbbiakban: Intr.) 2. § a) pontja szerint az integritás *„az államigazgatási szerv szabályszerű, a hivatali szervezet vezetője és az irányító szerv által meghatározott célkitűzéseknek, értékeknek és elveknek megfelelő működése”*. Integritás kockázat alatt pedig *„az államigazgatási szerv célkitűzéseit, értékeit, elveit sértő vagy veszélyeztető visszaélés, szabálytalanság vagy egyéb esemény lehetőségét [Intr. 2. § a) pont és b) pont] értjük”* (Klotz, 2017). A költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet (továbbiakban: Bkr.) 2. § u) pontja értelmében szervezeti integritást sértő cselekmény *„minden olyan esemény, amely a szervezetre vonatkozó szabályoktól, valamint a jogszabályi keretek között a költségvetési szerv vezetője és az irányító szerv által meghatározott szervezeti célkitűzéseknek, értékeknek és elveknek megfelelő működéstől eltér”*.

A Bkr. hatálya a kormány irányítása vagy felügyelete alatt álló államigazgatási szervekre és azok munkatársaira terjed ki, a rendvédelmi szervek és a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat kivételével (Dargay, 2015). A rendvédelmi szervek vonatkozásában fontos megjegyezni azonban, hogy attól függetlenül, hogy azokra a Bkr. hatálya nem terjed ki, az integritási szemlélet régtől fogva nem idegen e szervektől, ahogyan Dargay megállapítja, különösen a korrupciós kockázatok kivédése érdekében léteznek 1997 óta speciális szervezeti mechanizmusok (Dargay, 2015). A rendvédelmi szervek, valamint 2021. január 1-jétől az egészségügyi szolgáltatók szempontjából kiemelt érdemmel a megbízhatósági

vizsgálat mint bűnmegelőző integritási eszköz alkalmazása. [Az egészségügyi szolgáltatók vonatkozásában kifejezhető korrupciós magatartások kriminalizálásával párhuzamosan a jogalkotó lehetőséget teremtett e korrupciós magatartások eredményes feltárása, illetve megelőzése érdekében a megbízhatósági vizsgálat alkalmazására. A Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény 7. § (1) bekezdés b) pontját a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszerről szóló 2020. évi CLXII. törvény módosította, ezáltal megteremtette a hálapénzzel kapcsolatos magatartások ilyen módon történő felderítésének lehetőségét. A rendvédelmi szervek integritásával részletesen foglalkozik Klotz Péter (Klotz, 2017).] Jóllehet a megbízhatósági vizsgálat elsősorban bűnfelderítési, illetve visszaélés-felderítési eszköznek tűnik, szervezeti bűnmegelőzés szempontból is különös jelentőséggel bír, célja ugyanis elsősorban – Klotz Péter megfogalmazása szerint – „*a szervezet egészére káros, korrumpálódott egyének, klasszikus hasonlattal élve a »romlott almák« felderítése és eltávolítása*” (Klotz, 2017). Ilyen módon a hatékony bűnfelderítés generálpreventív hatással bír (Molnár, 2021).

Pulay Gyula megfogalmazása szerint szervezetrányítási szempontból, általános értelemben az integritás azt jelenti, „*hogyan a szervezetnek van egy pozitív, a társadalmi elvárásokkal összhangban álló, szilárd értékrendje és ezen értékek mentén működik*” (Pulay, 2014). Ha az államigazgatási szervek vonatkozásában meghatározott normatív fogalmat felhasználva egy általános, valamennyi szervezetre alkalmazható, területspecifikáció nélküli integritásfogalmat szeretnénk megadni, úgy azt mondhatjuk, hogy a szervezeti integritás a szervezetre vonatkozó normáknak, valamint a szervezet részére vagy általa meghatározott értékeknek és elveknek megfelelő működés, illetve az erre való törekvés. Ez utóbbi fogalmi kitétel azért fontos, mert a szervezeten belül az individuális tényező teljes mértékben nem küszöbölhető ki. A szervezeti integritást sértő magatartás megelőzésére tett valamennyi intézkedés ellenére is bekövetkezhet ilyen cselekmény, ugyanakkor ez nem feltétlen jelenti azt, hogy a szervezet nem követett el mindent annak érdekében, hogy az integritás alapú működést garantálja. Egyetértek tehát Pulay álláspontjával, miszerint „*az integritás nem általában jelenti egy szervezet szabályos működését, hanem csak azt, hogy a szervezet a helytelen dolgozói magatartás miatti kockázatokat csökkentette le nagyon nagy mértékben*” (Pulay, 2014).

A közszférára sokkal jellemzőbb az úgynevezett szabálydetermináltság, mint a magánszféra szervezeti kultúrájára, így nem ritkán normák határoznak meg olyan magatartási elvárásokat is, amelyek a vállalatok, gazdálkodó szervezetek vonatkozásában nem vagy ritkán kerülnek normatív szinten rögzítésre. Emiatt egy mélyebb elemzés esetén integritási szempontból is indokolt a közszféra, valamint a magánszféra szervezeti jogát külön tárgyalni. E tanulmány azonban

elsősorban nem a szabálydetermináltságra koncentrál, hanem az integritás mint eszközrendszer, mint szemléletmód általános bűnmegelőzési relevanciájára. Tekintettel arra, hogy a büntetőjogi tilalmazottság mindig törvényben van rögzítve, úgy e tekintetben a normadetermináltság mindkét szféra szervezeti szemléletmódjára jellemző kell, hogy legyen, így a tanulmány fókuszának szempontjából szignifikáns különbség nincsen. Mindebből kifolyólag a tanulmányban egyáltalán nem teszek különbséget vállalkozások, szervezetek, gazdálkodó szervezetek között, e fogalmakat e munka keretei között szinonimaként használom. Hasonlóképpen nem teszek különbséget a szervezet vezetői között sem, hiszen a tanulmány szempontjából a determináns jellemvonás, miszerint a szervezeti hierarchia csúcsán elhelyezkedő, irányítási, felügyeleti, valamint ellenőrzési kompetenciával bíró személyről van szó, aki a szervezet tekintetében döntési kompetenciával rendelkezik, valamennyi szervezet vezetője, vezető tisztségviselője vonatkozásában fennáll. A szervezet integritásáért alapvetően a szervezet vezetője felelős (Hießner, 2014). Így van ez akkor is, ha a szervezet vezetője az integritási feladatok ellátását másra delegálja, hiszen a szervezet vezetőjét az integritási feladatok teljesítése vonatkozásában „átruházhatatlan személyi felelősség” terheli (Dargay, 2015).

## A szervezeti integritás és a compliance viszonya

### *A compliance jelentése*

A compliance általános jogi értelemben az érvényes és hatályos jognak megfelelően, azzal összhangban való cselekvést jelenti (Rotsch, 2015). Az angol eredetű compliance terminus szó szerinti jelentése betartás, egyetértés, követés (Ambrus, 2019; Jacsó, 2019a). A fogalom eredetileg az orvostudományból származik, ahol is a beteg terápiakövető magatartását jelenti. A jogi fogalomkészletbe való átvételére az orvostudományban használatos fogalomra vont analógiával került sor, mégpedig „*to be compliance with the law*” értelemben. Ennek megfelelően alapvetően az érvényes és hatályos jogi normákkal egyetértésben való cselekvést jelenti. A compliance definíciószerűen mindazon intézkedések összessége, amelyek megtételét megköveteljük a vállalkozásoktól annak érdekében, hogy garantáljuk: a vállalkozások, illetőleg azok tagjai és dolgozói minden jogi norma által előírt kötelezettséget teljesítsenek, a tilalmakra vonatkozó szabályokat pedig betartsák (Reichert, 2011). A fogalmat szűkíteni szükséges azonban azzal, hogy jogi értelemben tipikusan a vállalkozások, jogi személyek, gazdálkodó szervezetek relációjában használatos, e szervezetek



tagjai általi jogkövető, normakövető magatartást érzük alatta. Szervezeti értelemben azonban nem pusztán valamiféle jogkövető magatartást értünk e fogalom alatt, hanem olyan intézkedések foganatosítását, eszközök létrehozását, amelyek a szervezeten belüli normakövető magatartást garantálni, kikényszeríteni képesek (Bock, 2009). Azaz a compliance egyfajta szervezeten belüli normakonformitás.

A criminal compliance a szervezeti normakövetés büntetőjogi aspektusa. Targyát tekintve a büntetőjogilag releváns magatartások elkövetésétől való visszatartást célzó rendelkezések összessége, valamint e tényállások megvalósításának elkerülését célzó szervezeti intézkedések halmaza (Ambrus & Farkas, 2019; Jacsó, 2019a). Technikai értelemben tehát a vállalkozások vonatkozásában releváns olyan, tipikusan preventív biztonsági intézkedések gyűjtőfogalma, amelyek célja a szervezeten belül a büntetőjogilag releváns magatartások előfordulása kockázatának, rizikójának csökkentése, eliminálása, a szervezet tagjainak, dolgozóinak jogkövető magatartásra történő rábírás által. A jogkövető magatartásra, szabálykonformitásra történő rábírás eszköze normatív compliance-értelemben a büntetőjogi szankciók, illetve egyéb represszív eszközök kilátásba helyezése is (Rotsch, 2015). A criminal compliance elsődleges célja a bűnmegelőzés, azaz szervezeten belül bűncselekmények elkövetésének megakadályozása. A represszió általi prevenció a bűncselekmény megvalósítására adandó állami válaszreakció okán tipikus criminal compliance eszköznek tekinthető.

## **Az integritás és a compliance közötti koncepcionális kapcsolat**

A jog és a morál közötti tartalmi különbség az, hogy nem minden jogi norma nyugszik morális meggyőződésen. A legtöbb jogi norma azonban morális megfontoláson alapul. Így az is igaz, hogy nem minden morális meggyőződés manifesztálódik jogi normaként. A jogi normák betartása abban az esetben is morális elvárássá alakul ugyanakkor, ha maga a norma nem morális megfontoláson alapul (Schöttl, 2017). A pozitív jog ezáltal képes arra, hogy erkölcsileg el nem ítélt magatartások be nem tartását is mintegy a morális minimum szintjére emelje.

Szervezetekre vonatkoztatva mindez azt jelenti, hogy a compliance, azaz a normák betartása és betartatása a szervezeti integritás feltétele. Főszabály szerint tehát akkor integritás alapú egy szervezet, ha hatékonyan működő compliance rendszerrel rendelkezik. Lisa Schöttl, szervezeti integritással foglalkozó munkájában hoz példát arra a ritka kivételre, amikor a compliance egyúttal nem



integritás alapú magatartás. Eszerint előfordulhat, hogy a szervezet, illetve annak tagja, dolgozója olyan norma betartására kötelezett, amely az adott szervezet alapvető gazdasági érdekeit sértő magatartás kifejtését írja elő. E norma be nem tartása compliance-sértő magatartás lehet, egyúttal azonban a szervezeti integritás védelmét szolgálja (Schöttl, 2017). A compliance tehát egyrészt az integritás alapú szervezet megteremtésének eszköz- és fogalomkészlete, ám az integritásnak csupán részeleme. Az integritás nem lenne megvalósítható azonban pusztán normakonformitás útján. A compliance alapvetően normaorientált fogalom, amíg az integritás e terminust is átfogó, ám sokkal inkább a morálra koncentrálnak megközelítés. A két fogalom tehát különbözik, ám egyúttal át is fedik egymást. A különbség sokkal inkább a célmeghatározásukban, mintsem a tartalmukban érhető tetten: a compliance elsődleges célja jogellenes magatartások megakadályozása, megelőzése, az integritás pedig morálisan elvárt, támogatott magatartások tanúsítását mozdítja elő (Schöttl, 2017).

Az integritástudomány egy része különbséget tesz úgynevezett kemény integritáskontroll, valamint lágy integritáskontroll között. Kemény integritáskontroll mindazon rendelkezés, valamint ezek betartását szolgáló eszközrendszer, amely konkrét normák, jogszabályok útján kerül rögzítésre (Boros, 2019; Pulay, 2014; Schöttl, 2017), és tipikusan kívülről jövő kötelezettségként jelenik meg, akkor is, ha a norma betartását szolgáló részletszabályokat maga a szervezet dolgozza ki. A fentiek alapján láthatjuk, hogy az integritástudomány voltaképpen a compliance rendelkezéseket tekinti kemény normatív integritáskontrollnak. E tekintetben tehát tág értelemben vett integritáskontrollról beszélhetünk. Ezzel szemben lágy integritáskontrollról beszélünk akkor, ha a szervezet olyan magatartási szabályokat határoz meg, amelyek jogi normában nincsenek rögzítve, azonban meghatározott elvek és értékek követésére ösztönzik a szervezet tagjait, dolgozóit. Ezt tekinthetjük szűk értelemben vett integritáskontrollnak (Boros, 2019; Pulay, 2014). Boros Anita a következőképpen ragadja meg a compliance, valamint az integritás közötti viszonyrendszert: *„a szűkebb értelemben vett integritási eszközök azt a célt szolgálják, hogy a szervezet tagjai ne csak kövessék az előírásokat, hanem azonosulni is tudjanak azok mögöttes tartalmával, célrendszerével, értékeivel és ezt ne csak akkor tegyék, ha ellenőrzik és szankcionálják őket”* (Boros, 2019). Amíg tehát a compliance a jogra koncentrálnak, addig az integritás az erkölcsre, a morálra. A compliance-szemlélet célja a jogi normák betartatása (criminal compliance esetén bűncselekményi tényállás megvalósításától való visszatartás), az integritásszemlélet célja pedig olyan szervezeti atmoszféra létrehozása, amelyben a szervezet tagjai, dolgozói olyan elvek mentén léteznek és működnek (Schöttl, 2017), amelyek őket a visszaélések elkövetésétől való tartózkodásra kondicionálják. Látható tehát, hogy

aki jogi normáknak megfelelően viselkedik (compliant with law), az szolgálja a szervezeti integritást, ugyanakkor a normáknak való megfelelés a szervezeti integritás megteremtéséhez nem elegendő. Ha compliance szemszögből nézzük az integritási eszközöket, a kettő közötti kapcsolat oly módon ragadható meg, hogy az integritási szemlélet célja a compliance hatékonyságának növelése, javítása, optimalizálása.

Ahogy láthattuk, az integritás, valamint a compliance közötti különbség azok tárgyának rész-egész halmazban történő értelmezése mellett a szemléletmódjukban ragadható meg. Amíg a compliance-szemléletet a normativitásra koncentrálna az „*azt tesszük, amit kell, mert ezt kell tenni*” hozzáállás jellemzi, addig az integritásszemlélet esetén sokkal inkább dominál az „*akarom azt tenni, amit tenni kell*” hozzáállás (Schöttl, 2017). A compliance célorientált és a sankció dominál, amíg az integritás értékorientált és a motivációt helyezi az előtérbe.

## **A szervezeten belüli visszaélések elkövetésének fokozott kockázatát megalapozó tényezők**

### *A szervezeti bűnözés jelentése és típusai*

A természetes személyek saját magatartásukat morális elveknek megfelelően fejtik ki, motívumok harca dönt arról, hogy az általánosan elismert morális vezérfonalakat erősebb motívum felülírja-e. Alapvetően ezek az általános, társadalom által elismert és követett morális mércék teszik lehetővé azt, hogy az emberek egymás mellett képesek legyenek élni. Amennyiben a morális mércéken alapuló normákat az egyén megsérti, úgy tipikusan negatív jogkövetkezményével kell szembenéznie (Renz, Frischherz & Wettstein, 2015). A szervezetek olyan entitások, amelyek egyrészt személyek összessége, ugyanakkor azok működésében és célmeghatározásában nem az egyének individuuma dominál, hanem konkrétan meghatározható, az egyes egyének individuumától elváló sui generis szervezeti érdek. A szervezet tehát egy olyan kollektív szereplő, amely saját, a tagjai személyétől elváló identitással rendelkezik (Schöttl, 2017). A szervezet részét képező személyek a szervezeti céloknak és érdekeknek megfelelően kell, hogy tevékenységüket végezzék. Nem lehet azonban figyelmen kívül hagyni azt, hogy a szervezeti célok elérése individuumokon keresztül történik, akiknek egyéni céljaik és érdekeik is vannak, amelyek nem ritkán nem egyeznek meg a szervezeti érdekekkel, mégis a vállalkozás optimális működése érdekében a szervezeti érdekeket sértő individuális érdekeket e tekintetben a kollektív érdek érvényesülésének szem előtt tartásával háttérbe kell szorítani. Amennyiben

a szervezet érdekében kerül sor olyan bűncselekmény elkövetésére, amelynek megvalósítását a szervezeti struktúra támogatja, de legalábbis annak vezetője a magatartás felett szemet hunyt, úgy szervezeti bűnözésről beszélhetünk. Inzelt és Bezsenyi definíciója alapján a szervezeti bűnözés azon jogellenes cselekményeket foglalja magában, amelyeket egy cég alkalmazottai követnek el a cég, valamint a saját érdekeinek előremozdítása érdekében (Inzelt & Bezsenyi, 2021).

A szervezeten belüli visszaélések elkövetésének fokozott kockázata nem elsősorban a cselekmény súlyosságában, az államot, avagy természetes személyt károsító voltában ragadható meg, hanem e cselekmény rejtve maradásának nagy esélye okozza az elsődleges problémát. A szervezeteket jellemző zárt, hierarchikus struktúra alkalmas környezetet biztosít a bűncselekmények elkövetésének leplezéséhez, azaz a szervezeten belüli kriminális tevékenység jelentős része marad látens, rejtett a bűnüldöző hatóságok előtt. A szervezetek e tulajdonsága pedig motivációs tényezőként hathat olyan bűncselekmények elkövetése tekintetében, amely közvetlenül vagy közvetve szervezeti érdeket szolgál. Ahogyan Eidam Lutz megfogalmazza, a komplikált szervezeti struktúra, a jellemzően munkamegosztáson alapuló munkavégzés nemcsak magasfokú látenciához vezet, hanem képes optimális környezetet teremteni az individuális büntetőjogi felelősség elkerüléséhez (Eidam, 2015), azaz még ha bizonyított is, hogy bűncselekmény elkövetésére került sor a szervezeten belül (azaz maga a cselekmény a hatóság tudomására jut), gyakorta szinte lehetetlen annak megállapításra, hogy a felelősség mely természetes személyt terheli.

Amennyiben a szervezeten belül bűncselekmény elkövetésére kerül sor, nem törvényszerű, hogy annak leplezése szervezeti érdekként jelenik meg. E jelenség veszélye abban az esetben fokozott, amennyiben a büntetőjogilag releváns visszaélés szervezeti érdeket szolgál. A szervezeten belüli bűnözéssel foglalkozó német kriminológiai, valamint criminal compliance szakirodalom két csoportra osztja a szervezeten belüli bűnelkövetések körét attól függően, hogy szervezetet terhelő (Belastungskriminalität), vagy a szervezet javát szolgáló bűnelkövetésről (Entlastungskriminalität) van-e szó (Bock, 2011; Rotsch, 2015). A szervezet javát szolgáló bűnelkövetés esetén a vállalkozás érdekében álló olyan, büntetőjogilag releváns magatartásokról van szó, amelyek tipikusan a szervezetből kifelé irányulnak, a vállalkozás részére előnyszerzést céloznak, a szervezeten kívül álló személyek, illetve más szervezetek ellen irányulnak, azoknak potenciálisan hátrányt okoznak. Szervezetet terhelő bűnelkövetés ezzel szemben az, amikor a vállalkozás tagja vagy dolgozója a büntetőjogilag releváns cselekményt nem a szervezet érdekében vagy annak javára követi el, hanem célja, avagy cselekményének következménye a szervezetnek történő hátrányokozás (Rotsch, 2015), illetve saját magának vagy másnak történő előnyszerzés. A két fogalom mentén történő csoportképzés

relatív, érdekelemzés eredményétől függ, hogy adott bűncselekmény a szervezet érdekében, avagy azzal szemben került elkövetésre (Bock, 2011).

Bűnmegelőzési szempontból e differenciálás alapján megállapítható, hogy amíg a szervezet ellen irányuló bűncselekmények ellen fellépni közvetlen szervezeti érdekek (így például a szervezeti hajlandóság magas olyan antikorrupciós intézkedések megtételére, amelyek az ellene irányuló magatartások kiszűrését célozzák), addig a szervezet érdekében álló bűncselekmények esetén az érdekharmónia a javakból részesülő szervezet és a bűncselekmény elkövetője között áll fenn. Amíg az első esetben a bűnmegelőzés, valamint a büntetőeljárás az állam és a szervezet közös érdeke, addig az utóbbi esetben az állam és a szervezet között érdekkollízió áll fenn, ugyanis a szervezet érdeke a törvényes működés látszatának fenntartása, az érdekét szolgáló bűncselekmény látenciája (Bock, 2011). Éppen ezen érdekkollízió miatt szükséges a szervezet érdekében elkövetett deliktumok esetén a fokozottabb állami fellépés mind a bűnmegelőzés, mind pedig a büntetőeljárás terén (Hellmann & Beckemper, 2013).

## **Szervezeten belüli bűncselekmények elkövetésének motivációs rendszere**

Irk Ferenc széles körű krimináleiológiai vizsgálatot végzett, és elméletek mentén vázolja fel tanulmányában, hogy alapvetően milyen tényezők és döntési folyamatok vezetnek a szervezeten belüli bűncselekmények elkövetéséhez (Irk, 2014). E folyamat megértése profilaktikai szempontból azért elkerülhetetlen, mert az ismert motivációs tényezők kiküszöbölése jelenti a bűnmegelőzési relevanciával bíró integritási eszközöket és intézkedéseket. Az egyéni döntéseket általánosságban nemcsak az individuális motivációk determinálják, hanem a makroszinten megjelenő, azaz a társadalmi motívumok is meghatározzák. A szervezeti bűnelkövetés esetén még speciálisabb a helyzet, hiszen mezoszinten jelen van maga a szervezet is, amely saját identitása kollízióba kerülhet mind az individuummal, mind pedig a társadalmi normákkal. A szervezet társadalmi normákkal való szembehelyezkedése, illetve annak kriminális konzekvenciái nem képezik e tanulmány tárgyát, integritási szempontból kevésbé relevánsak. Sokkal fontosabb e tekintetben annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy a szervezet és az individuum milyen motivációk mentén kerül egymással olyan kölcsönhatásba, amely az egyént szervezeti érdeket szolgáló bűncselekmény elkövetésére ösztönözheti.

Az egyéni döntéshozatali metodika folyamatában alapvetően a szabad akarat dominál, azaz főszabály szerint mindenki eldöntheti, hogy követ-e el

bűncselekményt vagy sem. Amennyiben a bűncselekmény elkövetésére történő befolyásolás eléri azt a mértéket, amelyet a befolyásoló tekintetében a büntetőjog is szankcionál, úgy ez a döntési szabadság erőteljesen relativizálódik, adott esetben meg is szűnik. Az egyén által hozott döntések azonban akkor sem teljes mértékben indetermináltak, ha explicit befolyásolásról in concreto nincs szó. Az egyén ugyanis döntéseinek meghozatala során szükségképpen hatása alatt áll környezete értékrendjének, a mikro-, mezo-, valamint makrokörnyezeti hatások nehezen küszöbölhetők ki. Az egyén által hozott döntések bizonyos szinten tehát azon környezet által determináltak, amelynek az egyén a része (Irk, 2014). Ahogyan Irk szervezeti szempontból megfogalmazza: „*az egyént a vállalaton belül az a szemlélet hatja át, amely a vállalat egészét*” (Irk, 2014). A racionális döntés elméletének szervezetre történő specializálása azt jelenti, hogy abban az esetben, ha a szervezet érdekében realizált büntetőjogi-lag releváns magatartások elkövetése a szervezeti kultúra szintjén nem jelenik meg negatív tényezőként, sőt e cselekmények felett a vezetők rendre szemet hunynak, úgy racionális döntés olyan jogellenes magatartás kifejtése is, amely a szervezet érdekében (is) történik, hiszen a vállalkozás megvéd a leleplező-déstől. A szervezet eredményességének elérése ilyenkor könnyen a szervezetre vonatkozó külső szabályok betartása elé helyeződhet. Az egyén tudva azt, hogy a szervezet vezetői a siker érdekében szemet hunynak a kisebb normasértések felett, motiválttá válik azok elkövetésére (Irk, 2014). Ez esetben tehát a szervezeti kultúrát nemhogy nem hatja át a szervezet érdekében történő visszaélészerű magatartásoktól való tartózkodás, hanem éppen ellenkező előjelű szellemiség a jellemző, amely környezetben az egyén – individuális motivációjának megléte esetén – aligha válik motiválttá a bűncselekmény elkövetésétől való tartózkodásra. A szervezet működésének törvénysértő voltát in abstracto megállapíthatóvá teszi, hogy az lehetőséget biztosít arra, avagy eltúri azt, hogy a javára vagy érdekében realizált, büntetőjogi szempontból is releváns cselekmények a keretei között megvalósuljanak.

Ha a szervezet érdekében kifejtett magatartás vonatkozásában a szervezet nem fejezi ki rosszallását, úgy a feltétlen reflexió elmaradása önmagában motiváló tényezőként hat további magatartások kifejtése tekintetében. Amennyiben a szervezet tagja a szervezet érdekében követ el bűncselekményt, könnyen semlegesítheti magában a negatív erkölcsi vonzatot azzal, hogy a nagyobb jó érdekében cselekedett. A nagyobb jó ebben az esetben – potenciális saját érdekei mellett – a szervezet érdeke. Ezt a jelenséget hívja a kriminológia neutralizálásnak (Irk, 2014). A neutralizálás mellett pedig a cselekménnyel szembeni általános erkölcsi rosszallás is marginalizálódik az egyénben, így az adott magatartás kifejtése tekintetében többé nincsen szubjektív visszatartó erő. Éppen ezért nagyon fontos

az, hogy a szervezeti kultúrát egyértelműen áthassa a korrupciós, és egyéb, büntetőjogilag releváns magatartások elutasítása mint szemlélet, csak ezáltal érhető el, hogy a szervezet tagja, dolgozója az adott bűncselekmény elkövetésétől való tartózkodásban váljon érdekeltté. Ezért elengedhetetlen a feltétlen reflexió a legapróbb szervezeti normasértés esetén is. Fontos hozzátenni, hogy önmagában a szankcióval való fenyegetésnek nincsen elrettentő hatása, tehát egy krudélis büntetési tétel sem tartja vissza a bűncselekmény elkövetőjét a magatartás kifejtésétől akkor, ha arra van lehetősége, valamint akkor, ha a cselekmény felderítésének veszélye, és ezáltal a vele szemben alkalmazandó szankció kiszabásának esélye minimális, de legalábbis sokkal alacsonyabb, mint az elkövetett bűncselekménnyel járó nyereség. Ebben az esetben racionális döntés lehet a kockázatvállalás, ezáltal a szankcióval való fenyegetés nem hat negatív ösztönző tényezőként.

## **Integritásmenedzsment a büntetőjogi felelősség megelőzése érdekében**

A szervezet feladata a vállalkozás szabályszerű, egységes, integritás alapú működésének megteremtése, olyan etikus vezérelvek és belső normák kidolgozásán keresztül, amelyek meghatározzák azt a keretrendszert, amelyben az individuumok a tevékenységüket végezni kötelesek és jogosultak. Amennyiben koherens és jól működő rendszert épít ki a szervezet, úgy elkerülheti azt, hogy keretei között bűncselekmény kerüljön elkövetésre, ezáltal pedig azt, hogy büntetőjogi felelősségre vonásra kerüljön sor. A jól működő integritásmenedzsment-rendszer felépítéséhez elengedhetetlenek az olyan pozitív tényezők, amelyek integer és compliant magatartásra (etikus és jogkövető viselkedésre) motiválják a szervezet tagjait, dolgozóit. Melcher ismerteti Frederick Herzberg kéttényezős motivációs elméletéhez hasonló logikai felépítést a szervezeten belüli integritás alapú magatartáskifejtésre motiváló tényezők tekintetében. Herzberg kéttényezős motivációs elméletében a higiéniai tényezők azok, amelyek elégedettséget nem okoznak, csak az elégedetlenség szüntethető meg velük, ezért azok motivációra nem alkalmasak. A motivátorok hiánya nem okoz elégedetlenséget, csak az elégedettség hiányát, az embereket a motivációs tényezők teszik elégedetté. Ez a megállapítás igaz a szervezeti integritást elősegítő tényezők vonatkozásában is: a negatív elemek megszüntetése önmagában nem okoz etikai szempontból előrelépést, viszont meglétük az etikus kultúrára negatív hatással van. Ezzel szemben a pozitív elemek létezése előmozdítja az etikus szervezeti kultúra kiépítését (Melcher, 2019). Ezért ösztönző tényezőként előtérbe kell helyezni a pozitív motivációs elemeket.

## Az integritásmenedzsment jelentése

Egy szervezet akkor integritás alapú, ha rendszeresen felismeri azokat a területeket, ahol etikai-morális feszültségek jelentkezhettek, ezeket a területeket és potenciális konfliktusforrásokat analizálja, majd azokat meg is oldja (Renz, Frischherz & Wettstein, 2015). Az integritásmenedzsment célja az, hogy olyan tényezőket rögzítsen a szervezeti struktúrában, amelyek a szervezet tagjait szabályszerű és integritás alapú magatartás tanúsítására ösztönzik (Schöttl, 2017). A szervezeti integritásmenedzsment három fő pillére tehát a kockázatfelismerés, kockázatelemzés és a problémamegoldás. Dargay a következőképpen foglalja össze az integritásszemlélet főbb elemeit: szervezeti szinten nagyon fontos a kockázatelemzés, amely tipikusan a múltban bekövetkezett események alapján hivatott felmérni azokat a kockázati tényezőket, amelyek tekintetében indokolt konkrét szabályrendszer, valamint annak betartására hivatott eszközrendszer kiépítése. Ahogyan fentebb láttuk, az integritásszemlélet nem csak a makro-, valamint a mezoszintre kell, hogy koncentráljon, nem hagyható figyelmen kívül az, hogy a szervezet működését individuumok befolyásolják. Ezért az integritásszemlélet fontos eleme a mikroszintre, az egyéni szintre történő figyelemfordítás is: a szervezetben dolgozók integritását is erősíteni kell (Dargay, 2015).

## Felelősselkerülést célzó integritási eszközrendszer

A felelősselkerülés integritási értelemben azt jelenti, hogy a szervezet megtesz minden olyan intézkedést, amely azt a célt szolgálja, hogy a vállalkozás érdekében, illetve annak felhasználásával a tagok, dolgozók ne kövessenek el bűncselekményt, ezáltal az individuumok jogszerű magatartásra ösztönzésével kerülnek el a szervezet felelősségre vonását. Tekintettel arra, hogy az integritás és a compliance fogalmának egymáshoz való viszonyából kifolyólag a compliance eszközök egyúttal integritási eszközök is, e fejezet nem szorítkozik a tisztán etikai, morális elvek követését elősegítő eszközök exemplifikatív felvázolására, hanem azon eszközökre fókuszál, amelyek a büntetőjogilag releváns magatartások kifejtésétől tartja vissza a szervezet tagjait, dolgozóit. Ennek az az oka, hogy a büntetőjogi felelősség szempontjából releváns rendelkezések szervezeti szempontból mindig compliance rendelkezések, hiszen a bűncselekményi tényállások és diszpozíciók realizálásától való tartózkodásban áll a szabálykövetés. A compliance-menedzsment Heißner megfogalmazása szerint nem más, mint szisztematikus kísérlet arra, hogy a szervezet vezetői a szervezetet érintő jogi előírásokat átültessék a szervezeti kultúrába annak érdekében, hogy a károkozás,



illetve egyéb visszaélés esetén bekövetkező felelősségüket kizárják (Heißner, 2014). A tanulmánynak nem célja egy optimális compliance eszközrendszer részletes és teljes körű ismertetése, kifejezetten azokra a rendelkezésekre fókuszál, amelyek a bűncselekmények megvalósításától való tartózkodást célozzák.

Az optimális compliance eszközrendszer kiépítéséhez vezető első lépcső a kockázatfeltárás, kockázatelemzés, azaz a rizikómenedzsment. Általános compliance kockázatot jelent valamennyi szervezetre a rájuk vonatkozó külső, valamint belső szabályozók rendelkezéseinek be nem tartása. Általános, nem szervezetspecifikus kockázatnak tekinthető például a titokkockázat, a reputációvesztés kockázata, a korrupciós kockázat, az adóelkerülési kockázat, a pénzmosási kockázat, a fogyasztóvédelmi kockázat, valamint a versenyjogi kockázat. Jacsó Judit a compliance-releváns kockázatokat négy csoportba sorolja: jogi kockázatok, felügyeleti vagy egyéb hatósági szankciók kockázata, pénzügyi veszteség, hírnévvesztés kockázata (Jacsó, 2019b).

A compliance-menedzsment rendszer normatív, intézményi, valamint technikai jellegű eszközökből áll. Az alábbiakban mindhárom eszköztípusra egy-egy olyan példát hozok, amely criminal compliance szempontból is jelentős kriminálpreventív eszköz. Kifejezetten integritásszemléletű compliance intézkedésnek tekinthető a szervezetben belül etikai kódex létrehozása, valamint a szervezet tagjainak és dolgozóinak rendszeres képzése, oktatása, amely a szervezet által elvárt viselkedési morál rögzítését és megerősítését szolgálja. Az etikai kódex által meghatározott magatartási szabályok között indokolt a szervezetreleváns bűncselekményekre, illetve az azok megvalósításától való tartózkodásra is felhívni a figyelmet, hiszen egy szervezet által rendelkezésre bocsátott kódex sokkal közvetlenebbül szolgálja az elvárt szervezeti kultúra megvalósulását, mint a külső normatív szabályok. Intézményi jellegű compliance eszköz az ügynevezett compliance officer pozíció integrálása a szervezetrendszerbe, amely személy elválasztása a szervezet vezetőjének személyétől azt a célt szolgálja, hogy minél inkább koncentráltan jelenhessen meg a szervezeten belül az integritási tevékenységek végzése. Criminal compliance szempontból azért üdvözlendő, mert a büntetőjogilag releváns visszaélések, valamint annak majdani megvalósulására utaló gyanújelek felismerése nem ritkán különös szakértelmet igényel, ezért optimális, ha e célra önálló pozíció létesül. Technikai jellegű compliance eszköz például szervezeten belüli whistleblower-hotline, más néven visszaélésbejelentési rendszer kiépítése és üzemeltetése. Abban az esetben, ha a szervezeten belül normasértés következik be, úgy individuális és szervezeti érdek is egyúttal, hogy garantálva legyen az, hogy azokat a szervezet tagjai anonim módon tudják jelenteni a szervezet vezetőjének, illetve az e feleletre rendelt személynek. A visszaélésbejelentési rendszer criminal compliance szempontból

elsősorban bünfelderítési eszközként jön szóba, azonban a represszió általi prevenció tétele itt is érvényesül azáltal, hogy ha a rendszer optimálisan működik, úgy az visszaélések elkövetésétől történő visszatartó erőként jelenik meg, ezáltal hatásában kriminálprevenciót is szolgál (whistleblowing témában lásd részletesen: Ambrus & Farkas, 2019; Heißner, 2014; Molnár, 2016).

## Összegzés

A szervezet integritás alapú működése, azaz morális elveknek, valamint jogi normáknak történő megfelelése a bűnmegelőzés hatékony eszköze. Indokolt ezért az integritáseméletet és integritástudományt a kriminológia részterületeként, a kriminálprofilaxis kutatási területeként is kezelni. A szervezetek elemi érdeke az, hogy annak keretei között ne kerüljön elkövetésre bűncselekmény. Egyértelmű az, hogy valamennyi szervezet intézkedéseket foganatosít a vele szemben kifejtett jogellenes magatartások megakadályozása érdekében, nem ennyire zsigeri reakció ugyanakkor védelmi mechanizmusok és intézményrendszer kiépítése abban az esetben, ha a bűncselekmény elkövetése szervezeti érdeket (is) szolgál. Nem ritka, hogy ilyen esetben a szervezet érdeke az, hogy az ilyen magatartások megvalósulását a külvilág előtt leplezze. E tekintetben nyújt motivációs eszközöket az integritás, valamint a compliance szemlélet. A szervezet érdekében elkövetett bűncselekmények kapcsán maga a szervezet is felelősséggel tarthat, így motiválttá válik abban is, hogy a pénzügyi érdekek szolgáló bűncselekmények elkövetését se tolerálja. Az integritásmenedzsment ezáltal a kriminálprofilaxis előremutató instrumentumának tekinthető.

## Felhasznált irodalom

---

- Ambrus I. & Farkas Á. (2019). *A compliance alapkérdései. Az etikus vállalati működés elmélete és gyakorlata*. Wolters Kluwer.
- Bock, D. (2009). Strafrechtliche Aspekte der Compliance-Diskussion - § 130 OWiG als zentrale Norm der Criminal Compliance. *Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik*, (2), 68-81.
- Bock, D. (2011). *Criminal Compliance*. Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845230412>
- Boros A. (2019). Az állami ellenőrzés egy sajátos válfaja, avagy a megfelelés (compliance) és az integritás kérdésköre egyes közszféraszervezetek esetében. *Magyar Közigazgatás*, (2), 4-27. <https://doi.org/10.32575/ppb.2019.2.1>
- Dargay E. (2015). Integritás, mint a korrupciómegelőzés eszköze a közigazgatásban. *Polgári Szemle*, 11(4-6), 361-371.

- Eidam, L. (2015). *Der Organisationsgedanke im Strafrecht*. Mohr Siebeck. <https://doi.org/10.1628/978-3-16-153820-9>
- Hellmann, U. & Beckemper, K. (2013). *Wirtschaftsstrafrecht. 4., neu bearbeitet Auflage*. Kohlhammer.
- Hießner, S. (2014). *Erfolgsfaktor Integrität. Wirtschaftskriminalität und Korruption erkennen, aufkläre, verhindern*. Springer Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-01137-6\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-01137-6_4)
- Inzelt É. & Bezsenyi T. (2021). *A vállalati bűnözés jellemzőinek megértése: elméleti megfontolások és empirikus kutatás eredményei alapján*. ELTE Eötvös Kiadó.
- Irk F. (2014). A kockázattársadalom menedzserdevianciáiról. *Kriminológiai Tanulmányok*, 51, 9-25.
- Jacsó J. (2019a). A compliance fogalmáról és szerepéről a gazdasági életben. *Miskolci Jogi Szemle*, 14(1Klnsz), 82-91.
- Jacsó J. (2019b) A pénzmosás compliance hazai és európai dimenzióban a társadalmi innováció tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 14(2/1), 394-412.
- Klotz P. (2017). Integritás ante portas. *Magyar Rendészet*, 17(1), 91-102.
- Melcher I. (2019). A szervezeti integritás és az etikus gazdálkodás ellenőrzése közszolgáltató szervezeteknél. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, 16(3), 37-51. <https://doi.org/10.32976/stratfuz.2019.4>
- Molnár E. (2016). A közérdekű bejelentés bűnmegelőzési és bünfelderítési relevanciájának vizsgálata a gazdálkodó szervezeten belül elkövetett bűncselekmények vonatkozásában. *Belügyi Szemle*, 64(9), 76-100. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2016.9.5>
- Molnár E. (2021). *A szervezeten belüli előnyozási eljárás alkalmazásának lehetőségei az államigazgatási szervek körében*. Dialog Campus.
- Pulay Gy. (2014). A korrupció megelőzése a szervezeti integritás megelőzése által. *Pénzügyi Szemle*, 59(2), 151-166.
- Reichert, J. (2011). Reaktion pflichten und Reaktionsmöglichkeiten der Organe auf (möglicherweise) strafrechtsrelevantes Verhalten innerhalb des Unternehmens, *Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik*, (3), 113-122.
- Renz, P. S., Frischherz, B. & Wettstein, I. (2015). *Integrität im Managementalltag. Ethische Dilemmas im Managementalltag erfassen und lösen*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44418-4>
- Rotsch, T. (2015). Grundlagen. Criminal Compliance – Begriff, Entwicklung, theoretische Grundlegung. In Rotsch, T. (Ed.), *Criminal Compliance* (pp. 31-81). Nomos.
- Sántha F. (2002). *A jogi személy büntetőjogi felelősségéről*. KJK-Kerszöv.
- Schöttl, L. (2017). *Integrität in Unternehmen. Konzept, Management, Maßnahmen*. Springer Gabler.

## Alkalmazott jogszabályok

---

50/2013. (II. 25.) Korm. rendelet az államigazgatási szervek integritásirányítási rendszeréről és az érdekérvényesítők fogadásának rendjéről

370/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről

1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről

2020. évi CLXII. törvény a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszerről

## A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

---

Molnár E. (2021). Szervezeti integritás a büntetőjogi felelősségre vonás megelőzése érdekében – Integritáselmélet kriminálprofilaktikus megközelítésben. *Belügyi Szemle*, 69(11), 1943-1961. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.11.4>