

Analysis on the Value of Internal Whistleblower System in Enterprises

Qiuling Qin

Southwest Minzu University for Nationalities, Chengdu, Sichuan, 610041, China

Abstract

The internal whistleblower protection system of enterprises is an important force to safeguard the public interest, participate in social co-governance, and ensure the development of market economy. China has no special legislation on internal whistleblowers of enterprises, and the relevant provisions scattered in the legislation are not operable in judicial practice because of principle, and its institutional value is controversial.

Keywords

enterprise internal; whistleblower system; justification; loyalty obligations

Fund Project

Southwest University for Nationalities 2020 Central University Basic Research Special Fund Special Fund Training Project for Excellent Students (Project No.: 2020YYXS25).

企业内部举报人制度价值探析

覃秋令

西南民族大学, 中国·四川成都 610041

摘要

企业内部举报人保护制度是维护社会公共利益, 参与社会共治, 保障市场经济发展的重要力量, 中国对企业内部举报人无专门立法, 散见于立法中的相关规定由于原则性, 在司法实践中缺乏可操作性, 其制度价值备受争议。

关键词

企业内部; 举报人制度; 正当性; 忠诚义务

项目基金

西南民族大学 2020 年度中央高校基本科研业务专项资金优秀学生培养工程项目 (项目编号: 2020YYXS25)。

1 引言

企业内部员工基于获得企业信息的便捷性优势以及熟悉企业内部运营而处于发现和揭发企业不法行为的有利位置, 但同时受员工忠诚义务的限制以及往往遭到企业采用降薪、调职、降级、解雇等法律赋予的惩戒权进行报复。近几年数据显示, 大部分“暗箱操作”得以发现在于内部员工的爆料, 而这种为了公共利益的举报行为却容易面临失业和经济困境等不公正待遇。一方面缺乏专门法律依据和系统性法律规范支撑, 另一方面由于制度构建面临言论自由与忠诚义务、企业利益与社会公共利益平衡等方面问题实践中难以进行, 制度价值饱受争议^[1]。

2 企业内部举报人制度是捍卫市场经济正义价值的坚强力量

企业内部举报人保护制度在中国面临是否具有正当性的争论, 特别是在言论自由与忠诚义务、企业利益和社会公共利益、公众的知情权和公司商业利益之间如何权衡并找到合理边界, 是一个难题。从正义的高度来思考, 企业内部举报人保护制度可能会在一定程度上让员工违背所谓劳动法上的忠诚义务, 在一定程度上牺牲公司的商业秘密, 但是给予企业内部员工勇于举报的权利, 通过法律制度的方式, 基于“家国大义”对于利益进行重新划分, 赋予企业内部员工举报的正当性, 保障举报人的信息安全、给予举报人奖励和救济,

一旦该制度发挥作用,将彰显社会公义,形成良性循环,成为社会主义市场经济时期捍卫社会正义的重要制度。

3 平等价值的实现倒逼企业内部举报人保护制度的构建完善

企业内部举报人保护制度之所以一直未在中国食品安全、环境污染等领域发挥积极作用,其核心原因在于“付出”与“收获”的不匹配、不平等,企业内部员工一旦进行举报,可能对其本人乃至家庭都是“灭顶之灾”。企业相对于内部举报人而言,处于强势地位,一旦发现具体举报人,极有可能采取报复措施。企业对于内部举报人的报复措施包括对人身的暴力措施和对工作权的非暴力措施。非暴力对工作权的报复,分为显性的报复和隐性的报复,显性的报复表现为直接解除劳动关系,隐性的报复表现为降职降级、调换岗位,在薪酬、福利、晋升等方面给予不公平待遇等情形。企业的报复行为对内部举报人的工作权造成严重侵害,但依据现有制度,企业内部举报人无法得到有效救济,实施报复的企业也难以得到应有的处罚。

对于企业一般性报复行为,在不构成犯罪的情况下,《劳动法》《劳动保障监察条例》对于企业报复内部举报人,仅科以“罚款”“责令改正”这样不痛不痒的法律责任,并且如何实施罚款尚无明确规定,企业违法成本太低,根本无需忌惮,而针对举报人更为隐蔽的降至降级等行为如何认定为报复,又如何救济和处罚等,仍存在诸多需要解决的问题。因此,建立全面、系统的企业内部举报人保护制度,对于举报者核心利益予以保障,将失衡的天平回到“平等”的位置,对于整个社会利益实现重新划分,可以有效激励内部举报行为,加强对失范行为的监督力度。

4 企业内部举报人保护制度是维护市场经济秩序的最低成本

美国法理学家博登海默认为,“秩序意指在自然进程中和社会进程中都存在着某种程度的一致性、连续性和确定

性。而另一方面无序的概念则表明存在着断裂和无规则性的现象。”^[2]恩格斯指出,“在社会发展某个很早的阶段,产生了这样一种需要:把每天重复着的产品生产、分配和交换用一个共同规则约束起来,借以使个人服从生产和交换的共同条件。这个规则首先表现为习惯,不久便成了法律”^[3]。由此可见,在社会发展的过程中,基于经济基础逐步产生了法,而法又反过来维护经济秩序,保障产品的生产和交换实现一致性、连续性和确定性。

随着经济发展到市场经济的高级阶段,更需要创新法律制度,保障市场经济秩序,企业内部举报人保护制度成为维护市场经济秩序的重要利器,一旦确立将发挥更为积极的作用,对于破坏市场经济规则的生产者、销售者予以及时、快捷、有效的打击,从而保障消费者合法权益,维护市场经济秩序。

5 结语

在大数据时代下,信息传输的便捷性和信息量的大爆炸使得企业内部举报难以实现,企业内部举报人处于前所未有的危险地带,企业内部举报人保护制度实现出现困境,在捍卫社会正义、实现企业和内部举报员工的平等以及维护市场经济秩序的价值之下,多角度进行制度设计维护内部举报员工的个人信息和举报的权利,合理设置社会公共利益和企业利益的价值平衡,以真正发挥企业内部举报人保护制度之作用,实现社会共治。

参考文献

- [1] 李飞. 法律如何面对公益告发?——法理与制度的框架性分析[J]. 清华法学, 2012(01):136-163.
- [2] E. 博登海默, 博登海默, Bodenheimer, 等. 法理学: 法律哲学与法律方法[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2004.
- [3] 中共中央马恩里斯著作编译局. 马克思恩格斯选集[M]. 北京: 人民出版社, 1972:211.

作者简介

覃秋令(1995-),女,壮族,中国广西河池人,西南民族大学法学院硕士研究生,从事民商法和社会法研究。