

dr. sc. Lana Milivojević, dipl. iur.,
profesorica na Visokoj policijskoj školi u Zagrebu

doc. dr. sc. Josip Pavliček, mag. krim.,
profesor na Visokoj policijskoj školi u Zagrebu

PRAVNI TEMELJI KORIŠTENJA METODA ZA DETEKCIJU LAGANJA U KORPORATIVNOJ SIGURNOSTI

Sažetak:

Uočavanjem utjecaja psihičkih procesa čovjeka na njegovo ponašanje, te razvojem psihologije kroz 20. i 21. stoljeće, posebice bihevioralne psihologije, počele su se razvijati i metode kojima je bio cilj otkriti i dokazati da neka osoba ne govori istinu. Metode su primarno razvijane za potrebe dokazivanja u sudskim postupcima. Do danas su se razvile brojne metode, neke manje, aneke više znanstveno utemeljene, kojima se nastoji temeljem verbalnih i/ili neverbalnih indikatora uspješno otkriti govori li neka osoba istinu ili ne. Za potrebe primjene tih metoda u praksi, odnosno njihovo legalno korištenje u slučajevima u kojima bi one mogle biti od koristi korporacijama radi smanjenja rizika u poslovanju i prevencije štete, nužno je da se one kao poseban instrumentarij predvide u odgovarajućim aktima korporacija i da budu u skladu s pravnim propisima, odnosno da se njihova primjena uklopi u odgovarajućizakonski okvir. Stoga će se u ovom radu razmotriti mogućnosti njihovog propisivanja u spomenutim korporativnim aktima, načini na koji bi se one mogle koristiti, kao i mogućnosti njihove usklađenosti s postojećim zakonskim okvirima s ciljem ostvarivanja probitaka korporacija u smislu unapređenja korporativne sigurnosti.

Ključne riječi: *pravni propisi, metode za detekciju laganja, korporativna sigurnost*

1. Uvod

U kompanijama se svakodnevno odvija intenzivna poslovna komunikacija koja je vezana uz poslovne procese. Takvu komunikaciju treba jasno razlikovati od one komunikacije u kojoj se informacije od zaposlenika prikupljaju iz sigurnosnih razloga, kako bi se prevenirao nastanak nekog štetnog događaja za kompaniju ili kako bi se istražile okolnosti nekog štetnog događaja, kako bi se utvrdile odgovorne osobe i prikupila saznanja o svim relevantnim činjenicama vezanim uz događaj i dokazi potrebni za pokretanje odgovarajućih sudskih ili drugih postupaka. Upravo će ti oblici komunikacije odnosno prikupljanja informacija unutar kompanija biti predmet razmatranja ovog rada i to s aspekta pravnih temelja za takve aktivnosti. Posebna pažnja će biti posvećena stručnoj analizi tih oblika komunikacije u smislu utvrđivanja vjerodostojnosti prikupljenih informacija odnosno detekciji laganja.

Događaje tijekom kojih može doći do prouzročenja štete u kompanijama i prema njezinim zaposlenicima možemo bazično razvrstati na one koji nastaju počinjenjem kaznenog djela ili prekršaja, povredama unutarnjih poslovnih i sigurnosnih procedura, povredama ugovornih odnosa, nepoštivanje metičkih načela u poslovanju kompanija.

Štetu koja može nastati najčešće dijelimo na materijalnu i nematerijalnu, te direktnu i indirektnu. Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine, broj: 35/05, 41/08, 125/11, 78/15) u čl. 1046. definira štetu (lat. *damnum*) kao umanjene nečije imovine (lat. *damnumemergens*, obična šteta, materijalna šteta) i sprječavanje njezina povećanja (lat. *lucrumcessans*, izmakla korist), ali i nanošenje drugome fizičkog ili psihičkog bola ili straha (nematerijalna šteta). Direktnom štetom se smatra ona šteta koja je neposredno i isključivo nastala kao posljedica štetnog događaja, dok je indirektna šteta ona koja je posredna posljedica nekog štetnog događaja, odnosno direktne štete.

U pravnoj teoriji šteta se definira i kao štetnom radnjom prouzročena povreda nečijeg subjektivnog prava ili interesa (Vedriš, Klarić, 1995:432.).

Pod spomenutim prikupljanjem informacija za potrebe prevencije štetnih događaja, za potrebe ovog rada, uzeti će se u obzir one aktivnosti koje se poduzimaju kada nakon odgovarajućih analiza rizika ili sigurnosnih prosudbipostoji vjerojatnost nastupanja štetne posljedice za poslovne procese, imovinu kompanije i zaposlenike, te se tim mjerama i radnjama sprječava nastupanje takvih posljedica. Dok se pod istraživanjem štetnih događaja smatraju radnje koje se poduzimaju kada je otkriveno da je nastupio određeni štetni događaj za kompaniju, a ovlaštene osobe, ovisno o vrsti događaja, u kompaniji poduzimaju odgovarajuće istražne mjere i radnje, kojima istražuju što se točno dogodilo, na koji način, tko je počinitelj tise prikupljaju činjenice za pokretanje odgovarajućih postupaka. Osim normativnog reguliranja prikupljanja informacija potrebno je uzeti u obzir i normativno uređenje drugih radnji koje se poduzimaju

s informacijama kao što su obrada i procjena vjerodostojnosti prikupljenih informacija posredstvom odgovarajuće metodologije i tehnologije.

Jedino unaprijed i kroz normativne akte korporacija, propisana svrha i način prikupljanja, obrade i procjene vjerodostojnosti informacija, koji su u skladu s drugim relevantnim važećim pravnim propisima, osigurava se uređenost sustava kroz jasnoću i transparentnost postupanja u poslovanju, poznavanje prava i dužnosti zaposlenika, a time i bolja zaštita interesa i prava korporacije kao poslodavca, kvalitetnije i profesionalnije preveniranje i istraživanje štetnih događaja. Također, takvim propisivanjem se osigurava poštivanje normi u praksi s ciljem da prikupljene informacije dokazi budu formalno i materijalno (sadržajno) odgovarajući za eventualne kasnije potrebe vođenja sudskih i drugih postupaka (primjerice disciplinskih postupaka, otkaza ugovora o radu, koji bi također u pojedinim slučajevima mogli prerasti u radno - pravni spor). Pravna uređenost pridonosi standardizaciji, profesionalnosti i kvaliteti poslovanja kompanija, a time i njihovoj poslovnoj stabilnosti.

2. Postojeće pravne osnove za prikupljanje informacija od zaposlenika kompanija

U uvodnom dijelu rada naznačena je važnost odgovarajućeg pravnog propisivanja svrhe i načina prikupljanja, obrade i procjene vjerodostojnosti prikupljenih informacija. Na taj se način uz već spomenute benefite koje imaju kompanije, osigurava poštivanje načela zakonitosti i ljudskih prava, čime se pridonosi pravnoj sigurnosti.

U razmatranju pravnih osnova mogućeg korištenja metoda za detekciju laganja za potrebe korporativne sigurnosti, a temeljem prikupljenih informacija od zaposlenika u kompanijama, što je glavna odrednica ovog rada, važno je prethodno razmotriti kako je prikupljanje informacija od osoba regulirano u pojedinim relevantnim, domaćim pravnim propisima.

U *radnom pravu*, Zakonom o radu (Narodne novine, broj: 93/14, u daljnjem tekstu ZOR), nije propisan način prikupljanja obavijesti poslodavca od zaposlenika za koje se, primjerice, sumnja da su počinili neki štetni događaj, nepravilnost, odnosno povredu koja proizlazi iz radnog odnosa. Kao primjer se može navesti čl. 115., 116., 119. ZOR-a kojim se regulira otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika (propisuje se i slučaj teže povrede obveze iz radnog odnosa ili druge važne činjenice zbog koje radni odnos više nije moguć). Podzakonskim aktima, poput pravilnika o radu i kolektivnim ugovorima dalje se podrobnije rješavaju pitanja povreda koje proizlaze iz radnog odnosa. U slučaju radno-pravnog spora primjenjuju se odredbe Zakonom o parničnom postupku.

U *građanskom parničnom procesnom pravu* Zakonom o parničnom postupku (Narodne novine, broj: 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, u daljnjem tekstu

ZPP), propisuju se procesne radnje kojima se prikupljaju obavijesti od osoba za potrebe vođenja parnice. Ne propisuje se prikupljanje obavijesti od osoba u smislu izvida štetnih događaja, kao što se primjerice to čini kod kaznenih djela čiji izvidi se propisuju Zakonom o kaznenom postupku (Narodne novine, broj: 152/08, 76/09, 80/11, 121/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14, u daljem tekst ZKP) i prekršaja čiji se izvidi propisuju Prekršajnim zakonom (Narodne novine, broj 107/07, 39/13, 157/13, 110/15, u daljnjem tekstu PZ). ZPP propisuje dokaznu radnju saslušavanje svjedoka u postupku čl. 243. – 247. ZPP-a, kao i dokaz saslušanjem stranaka u čl. 264. – 271. ZPP-a. O tim procesnim radnjama vodi se zapisnik, kao i o svim drugim radnjama poduzetim na ročištu. Izjava stranke ili njezinog zakonskog zastupnika može se podnijeti u podnesku sudu ili dati usmeno na zapisnik kod parničnog suda (čl. 106. ZPP-a).

Vezano uz *kazneno postupovno pravo* treba navesti kako je Državno odvjetništvo samostalno tijelo državne vlasti, koje je sukladno Zakonu o državnom odvjetništvu (Narodne novine, broj: 76/09, 153/09, 116/10, 145/10, 57/11, 130/11, 72/13, 148/13, 33/15 i 82/15, u daljnjem tekstu ZKP) ovlašteno i dužno postupati protiv počinitelja kaznenih i drugih kažnjivih dijela, poduzimati pravne radnje radi zaštite imovine Republike Hrvatske, kao i podnositi pravna sredstva za zaštitu Ustava i zakona. U kaznenim predmetima postupa protiv počinitelja kaznenih djela za koje se progoni po službenoj dužnosti ili po prijedlogu, te radi ostvarivanja te funkcije ima ovlasti i dužnosti propisane ZKP-om. Državni odvjetnik poduzima izvide kaznenih djela i nalaže policiji poduzimanje izvida te provođenja odgovarajućih mjera i radnji. Temeljem čl. 206g. st. 1. ZKP-a može u svrhu prikupljanja potrebnih obavijesti pozivati osobe, a o čemu sastavlja zapisnik. Također, između ostalih ovlasti, temeljem čl. 206h i čl. 208. ZKP-a, može naložiti policiji prikupljanje obavijesti tijekom provođenja izvida kaznenih djela. U čl. 207. st. 1. t. 3. ZKP-a se za potrebe provođenja izvida kaznenih djela, navodi pravo i dužnost policije da u slučaju osnova sumnje da je počinjeno kazneno djelo za koje se progoni po službenoj dužnosti, prikupe sve obavijesti koje bi mogle biti od koristi za uspješno vođenje kaznenog postupka. Način prikupljanja obavijesti od građana od strane policije propisan je u čl. 208. ZKP-a. Prikupljanje obavijesti od građana svakako predstavlja jednu od najvažnijih policijskih ovlasti bez koje obavljanje policijskog posla ne bi bilo zamislivo. Ta ovlast propisana je čl. 13. st. 1. t. 3. Zakona o policijskim poslovima i ovlastima (Narodne novine, broj: 76/09, 92/14; u daljnjem tekstu ZPPO) i detaljnije u čl. 36. – 39. istog Zakona. Pravilnikom o načinu postupanja policijskih službenika (Narodne novine, broj: 89/10, 76/15) dalje se razrađuju odredbe ZPPO-a, a u čl. 58. - 59. pobliže se razrađuje prikupljanje obavijesti od građana uz prikrivanje svojstva policijskog službenika. U širem smislu, osobito kada se radi o zaštiti kompanija koje su od nacionalnih interesa ili su od značaja za kritičnu nacionalnu infrastrukturu važnu ulogu u prikupljanju obavijesti imaju i službenici sigurnosno-obavještajnih agencija.

Nadalje u *prekršajnom postupovnom pravu*, prema PZ-u, nadležno državno odvjetništvo kao ovlaštenu tužitelj temeljem čl. 110. PZ-a, postupuje u prekršajnom postupku sukladno ovlastima određenim PZ-om, pa između drugih ovlasti, državni odvjetnik može naložiti policiji prikupljanja obavijesti tijekom provođenja izvida prekršaja. Izvidi prekršaja propisani su čl. 148. PZ-a prema kojem su ovlaštene osobe tijela državne uprave u okviru svoje nadležnosti za provođenje nadzora (primjerice razne inspekcije), pa i policija ako postoji sumnja da je počinjen prekršaj, između ostaloga, prikupljaju sve obavijesti koje mogu biti od koristi za vođenje prekršajnog postupka. U tom smislu mogu tražiti potrebne obavijesti od građana uz sastavljanje odgovarajuće dokumentacije (službena bilješka, zapisnik) o utvrđenim činjenicama i okolnostima. Pri ispitivanju osoba u svojstvu svjedoka propisano je čl. 173. PZ-a da se smisleno primjenjuju odgovarajuće odredbe ZKP-a vezane uz ispitivanje svjedoka u kaznenom postupku.

Uz policiju, privatni detektivi također imaju ovlast prikupljanja obavijesti od građana. S obzirom na prirodu poslova *privatnih detektiva*, prikupljanje informacija jedan je od glavnih alata koji oni koriste u svom radu. Prema Zakonu o privatnim detektivima (Narodne novine, broj: 24/09) kojim se određuje njihova djelatnost i ovlasti, u čl. 9. se propisuje da privatni detektiv može prikupljati obavijesti i informacije od osobe koja mu ih je voljna dati. Radi se o širokoj lepezi informacija tj. o podacima o nestalim osobama ili osobama koje se skrivaju od stranke, osobama koje su napisale ili poslale anonimna pisma, osobama koje iznose klevete, uvrede ili nešto iz osobnog, obiteljskog ili poslovnog života što može škoditi nečijoj časti ili ugledu, osobama koje su stranci prouzročile štetu, predmetima koji su izgubljeni ili ukradeni, dokazima koji su stranci potrebni za osiguranje ili ostvarivanje prava ili povlastica koje ostvaruje pred sudbenim ili drugim tijelima državne vlasti te društvima ili udrugama, o činjenicama i okolnostima koje se odnose na osobni položaj građana i njihov imovinski status, kaznenim djelima koja se progone po privatnoj tužbi te o njihovim počiniteljima, te o povredama radnih obveza ili radne discipline. Iz toga jasno vidimo značajnu ulogu privatnih detektiva upravo u segmentu korporativne sigurnosti.

Jasno je razgraničeno obavljanje poslova i primjenjivanja ovlasti koje su u nadležnosti policije, sigurnosnih službi ili pravosudnih tijela, od poslova i primjene ovlasti privatnih detektiva koji ne mogu obavljati poslove tih službi niti primjenjivati njihove ovlasti, izuzev promatranja, pratnje i fotografskog snimanja na javnom mjestu.

Osobe koje obavljaju poslove privatne zaštite (zaštitari i čuvari), dužne su prema čl. 28. st. 3. Zakona o privatnoj zaštiti (Narodne novine, broj: 68/03, 31/10, 139/10) odmah obavijestiti policiju o svim saznanjima koja ukazuju na počinjenje kaznenog djela, na počinitelje kaznenog djela ili na predmete koji su poslužili/nastali počinjenjem kaznenog djela, odnosno prekršaja s elementima nasilja. Radi se o neposrednim osobnim zapažanjima ili informacijama koje su

one čule kroz obavljanje zaštitarskog posla, a ne i ovlasti za aktivno prikupljanje obavijesti.

Uz ovlaštenike za prikupljanje informacija sukladno pojedinim zakonskim aktima treba spomenuti i nadležne zaposlenike kompanija. Ovisno o unutarnjoj organizaciji kompanije to mogu biti djelatnici pravne službe, kadrovske službe, nadležni rukovoditelji, ali i sve češće menadžeri korporativne sigurnosti i djelatnici organizacijskih oblika za korporativnu sigurnost u kompanijama. Djelokrug rada navedenih djelatnika kompanija u pravilu je skromno normativno reguliran i uglavnom proizlazi iz opisa poslova radnih mjesta. Ipak pojedine kompanije imaju vrlo korektne interne akte o djelokrug rada tih zaposlenika. Upravo ova kategorija osoba će biti predmet glavnih razmatranja u ovom radu.

3. Osnovne metode prikupljanja, obrade i procjene vjerodostojnosti informacija od zaposlenika za potrebe korporativne sigurnosti

Kao što je već ranije navedeno, ovlaštene osobe u kompanijama prikupljaju informacije od zaposlenika iz sigurnosnih razloga, odnosno u svrhu prevencije štetnih događaja i nastanka štete, te u slučajevima kada su štetni događaji već nastupili, kako bi se prikupile relevantne informacije i dokazi vezani uz štetni događaj, utvrdile odgovorne osobe i nadoknadila eventualna šteta prouzročena kompaniji.

Informacije vezane uz prevenciju štetnih događaja, prikupljaju se tijekom sigurnosnog intervjua kojeg ovlaštena osoba u kompaniji vodi skandidatima za pojedina radna mjesta ili zaposlenicimakoji su u radnom odnosu u kompaniji.

Sigurnosni intervjui najčešće se vodi s kandidatima prije zapošljavanja na odgovarajuće radno mjesto u kompanijama kako bi se utvrdilo zadovoljava li kandidat odgovarajuće sigurnosne standarde za radno mjesto i procijenilo hoće li na odgovarajući način štititi interese kompanije i njezinih zaposlenika, poslovne procese i tajnost podatka o njihovom odvijanju (poslovne tajne), kao i etička pravila poslovanja kompanije. Sigurnosni intervjui može se provoditi samostalno ili u sklopu intervjua prilikom zapošljavanja (pre-employmentinterview). Provede ga stručnjaci za korporativnu sigurnost u kompaniji.

Važnost sigurnosnog intervjua osobito dolazi do izražaja prilikom popunjavanja pojedinih radnih mjesta u kompanijama (tzv. *positionof trust*) na kojima postoji veći rizik za prouzročenje štete kompaniji odnosno gdje bi posljedice mogle biti ozbiljnije naravi. Radi se o radnim mjestima najviših rukovodnih struktura, razvojnim i istraživačkim radnim mjestima, mjestima gdje se raspolaze s povjerljivim poslovnim informacijama, ali i radnim mjestima kao što su tajnice, vozači i drugo osoblje vezano uz najviše rukovodne strukture.

Sigurnost, odgovornost, profesionalnost i lojalnost kompaniji, uz stručne kvalifikacije, presudna je prilikom donošenja odluke o povjeravanju određenih vrsta povjerljivih poslova pojedinim zaposlenicima, koji bi odavanjem povjerljivih

poslovnih podataka i tajni primjerice konkurentskim kompanijama, mogli učiniti nesagledivu štetu kompaniji u kojoj rade i njezinim drugim zaposlenicima.

Osim sigurnosnih intervjua prilikom popunjavanja pojedinih radnih mjesta važno je obavljati periodične provjere za pozicije od povjerenja, a time obavljati i sigurnosne intervjue sa zaposlenicima na tim mjestima.

Uz sigurnosni intervju, za prikupljanje obavijesti od zaposlenika koristi se i **istražni intervju**. Radi se o primjeni posebnih taktika vođenja ispitivanja koje imaju primarnu ulogu prikupljanja što veće količine informacija o nekom segmentu događaja istodobno vodeći računa o kvaliteti tih informacija. Cilj istražnog intervjua je otkriti štetan događaj za kompaniju, razjasniti okolnosti događaja, utvrditi odgovorne osobe i pronaći odgovarajuće dokaze.

Osim neposrednog intervjuiranja zaposlenika za prikupljanje informacija od zaposlenika u preventivne ili istražne svrhe mogu se koristiti **posebno konstruirani upitnici** koje zaposlenici popunjavaju, a iz kojih se mogu osim u svrhe prikupljanja obavijesti raditi i procjene vjerodostojnosti tih informacija. Postavljanjem posebnih vrsta pitanja, odnosno sastavljanjem testova može se postići visoka razina pouzdanosti u procjeni vjerodostojnosti činjenica o kojima se zaposlenik očitovao.

Kao oblik prikupljanja informacija moguće je i sastavljanje pisanih izjava od strane zaposlenika na točno određene okolnosti i događaje. Pri tome je važno voditi računa o određenim pravilima prema kojima se takve izjave trebaju sastaviti, a osobito o eliminaciji sugestivnog utjecaja i kontaminaciji iskaza od strane intervjuaera kako bi se dobio što kvalitetniji iskaz za buduće analize.

Treba naglasiti visoku eliminacijsku vrijednost korištenja upitnika i pisanih izjava kada je među većim brojem osoba potrebno razlučiti tko su potencijalni svjedoci, a tko počinitelj. Istovremeno se i upitnik i pisanje izjave može primijeniti prema većem broju osoba. Naravno, potom slijedi ekspertna analiza sadržaja upitnika i izjava koja ipak traje određeno vrijeme. Upitnike je moguće proslijediti i popuniti putem e-maila, što je još jedna od odlika njihove ekonomičnosti i jednostavnosti u praktičnoj primjeni.

Informacije prikupljene od osoba analiziraju se, obrađuju, sravnjuju s postojećim evidencijama pa se u tu svrhu mogu koristiti postojeće evidencije kompanije (kadrovska evidencija, evidencija ulaska i izlaska iz određenih prostora, osobni dosjei za zaposlenike, spisi o ranijim štetnim događajima i dr.) kao i javno dostupne baze podataka. U svrhu obrade podataka mogu se koristiti različiti softverski alati.

Svako postupanje ovlaštenih osoba kompanije ili predstavnika državnih tijela, a vezano uz istraživanje štetnih događaja trebalo bi biti evidentirano u službenim dokumentima i spisima.

U njima bi trebalo navesti sve mjere i radnje koje poduzimaju tijekom prikupljanja informacija, zabilježiti sve relevantne informacije kao i rezultate provedene analize vjerodostojnosti prikupljenih informacija, unijeti druge

potrebne podatke ibilješke, sve do okončanja postupanja u konkretnom slučaju. U spis predmeta prilagati će i dokaze prikupljene tijekom postupanja.

Informacije prikupljene od zaposlenika ponekad nemaju dovoljnu spoznajnu vrijednost tako da ih je potrebno dodatno analizirati, uspoređivati, dopunjavati, procjenjivati. U pogledu procjene vjerodostojnosti informacija na raspolaganju su brojne metode koje se mogu koristiti u tu svrhu. Možemo spomenuti metode poput Analize ponašanja tijekom intervjua (*BehaviourAnalysisIntervju* - BAI) i Metode utvrđivanja stvarnosti (*RealityMonitoring* - RM), te određene metode koje se koriste za procjenu vjerodostojnosti izjava poput Analize valjanosti izjave (*StatementValidityAssessment* - SVA) i u okviru te metode Kriterijska analiza sadržaja iskaza (*Criteria-BasedContentAnalisis* - CBCA), kao i Znanstvenu analizu sadržaja iskaza (*ScientificContetntAnalysis* - SCAN). Na kraju treba spomenuti i poligrafsko testiranje kao metodu za procjenu vjerodostojnosti iskaza koja je najviše u upotrebi policije, a koristi se i u privatnom sektoru za potrebe poligrafskog ispitivanja zaposlenika. S obzirom da je, za razliku od naprijed spomenutih metoda, poligraf relativno invazivno sredstvo potrebno je preciznije regulirati njegovo korištenje u kompanijama.

Poligraf služi za psihofiziološku identifikaciju obmane i njime se bilježe fiziološke reakcije neke osobe tijekom iskazivanja laži. Kod poligrafa najčešće se koristi test kontrolnih/komparativnih pitanja koji se odvija u pet faza (postoji i drugi testovi poput testa prikrivenih informacija, testa sa relevantnim i irelevantnim pitanjima), na koje osoba koja se poligrafski ispituje daje odgovore, a pri tome sam uređaj bilježi promjene koje tijekom odgovaranja na pitanja nastaju u provodljivosti i otpornosti kože ispitanika, krvnog tlaka, disanja, frekvencije otkucaja njezinog srca i druge. Rezultati testiranja kod osoba koje lažu su drugačiji od osoba koje govore istinu u odnosu na fiziološke reakcije i razinu anksioznosti koju su osobe doživjele prilikom testiranja.

Pri procjeni vjerodostojnosti verbalne i neverbalne komunikacije tijekom intervjua može se koristiti Analiza ponašanja tijekom intervjua kojom se postavljaju standardizirana pitanja na način da se kod osumnjičenog izazove reakcija u ponašanju, pri čemu osobe koje lažu drugačije reagiraju i odgovaraju na pitanja od osoba koje govore istinu pa tako postoji veća vjerojatnost da će se u njihovom ponašanju javiti neverbalni znakovi koji mogu ukazivati na laganje.

Za procjenu verbalne komunikacije može se koristiti i Metoda utvrđivanja stvarnost kojom se provjerava realnost nečijeg sjećanja s obzirom da je znanstveno potvrđeno da osoba koja je realno proživjela neki događaj ima sjećanja o detaljima tog događaja i daje puno više informacija, iskazuje emocije koje je proživjela, pruža osjetilne informacije, te detaljnije prostorne i vremenske informacije vezane uz događaj u kronološkom slijedu. S osobom se vodi intervju koji se snima, a kasnije se i sačinjava stenogram koji se analizira po prethodno spomenutim kriterijima. Metoda se može koristiti i kod analize pisanih izjava osoba, no prvenstveno se koristi za analizu usmenih izjava, jer iz prakse proizlazi

da se navedenim postiže bolji učinak u primjeni te metode.

Pri procjeni vjerodostojnosti pisanih izvjava koriste se metode poput Kriterijske analize sadržaja iskaza kao sastavnice Analize sadržaja izvjava te Znanstvene analiza sadržaja iskaza. Obje metode za procjenu vjerodostojnosti izvjava, CBCA i SCAN, temelje se na hipotezi njemačkog psihologa Undeutscha da se izvjava o istinitim događajima, znači one koje potječu iz sjećanja osobe, razlikuju po kvantiteti i kvaliteti sadržaja od izvjava koje su zasnovane na izmišljenim događajima (tzv. Undeutscheva hipoteza – istinit iskaz se razlikuje od lažnog po strukturi, sadržaju i kvaliteti). Također, obje metode se temelje isključivo na analizi izvjava osobe bez analize ponašanja osobe i govora njezinog tijela (verbalne/neverbalne komunikacije). Osnovni predmet analize je struktura i sadržaj izvjava neke osobe kojom se otkriva da li osoba pokušava prikriti neke činjenice, govori li istinu i koliko zna o samom događaju. Postoji određena sličnost SCAN-a i CBCA, a koja se sastoji u tome da se obje metode zasnivaju na indikatorima koje se traže u okviru izvjava i temeljem kojih se procjenjuje vjerodostojnost izvjava. U CBCA izvjava osobe razmatra se po 19 kriterija kojima se sustavno procjenjuje vjerodostojnost izvjava te se vrši procjena rezultata analize sadržaja temeljem kriterija primjenom ček liste za procjenu istinitosti izvjava. U SCANU se koristi ukupno 13 indikatora. U nekoliko kriterija se te metode i podudaraju (npr. kronološko izjavljivanje, nebitne informacije, spontane ispravke, nemogućnost dosjećanja), no kriteriji se tumače na različite načine u procjeni vjerodostojnosti izvjava.

Za primjenu metoda za detekciju laganja tijekom intervjua odnosno analizu pisanih izvjava osoba potrebna su specijalistička znanja i vještine koje se nakon teorijske podloge dodatno trebaju usavršavati kroz praktičnu primjenu. Za primjenu navedenih metoda od izuzetne važnosti je njihova odgovarajuća pravna osnova, odnosno pravna reguliranost kroz normativne akte.

4. Prijedlog propisivanja pravnih osnova korištenja metoda za detekciju laganja i prikupljanja informacija za potrebe korporativne sigurnosti *de lege ferenda*.

Nakon kratkog pregleda metoda koje se mogu koristiti za prikupljanje, obradu i procjenu vjerodostojnosti informacija treba reći nešto i potrebi stvaranja kvalitetnih pravnih temelja za njihovu primjenu u praksi. Ne ulazeći u pravne odredbe koje se odnose na državna tijela, obzirom da su ta pitanja relativno sveobuhvatno riješena kroz posebna zakonska rješenja, treba razmotriti pravne temelje za ove radnje kada ih poduzimaju menadžeri korporativne sigurnosti u kompanijama i drugi zaposlenici kompanija.

Prije svega je važno stvaranje jasnih zakonskih preduvjeta za prikupljanje informacija u temeljnom pravnom propisu iz područja radnog prava, a to je Zakon o radu. Već smo na početku konstatirali da to pitanje nije na odgovarajući način

riješeno u Zakonom o radu. Upravo bi taj Zakon u svojim odredbama, trebao predvidjeti mogućnost da se u slučajevima kada nije došlo do počinjenja kažnjive radnje čije bi istraživanje bilo u nadležnosti nekog državnog tijela, već o štetnom događaju za kompaniju, mogu od zaposlenika prikupljati i analizirati informacije kojima bi se razjasnile okolnosti događaja. Također je važno predvidjeti i mogućnost prikupljanja i obrade informacija u svrhu prevencije štetnih događaja. Takve radnje bi mogli obavljati specijalizirani zaposlenici kompanije ili bi za njihovo provođenje mogli biti angažirani privatni detektivi koji opet postupaju po posebnom zakonu. Obveza davanja informacija o pitanjima koja se odnose na poslovanje, ali i kooperativnosti u istraživanju štetnih događaja mogla bi biti i predmetom ugovora o radu koji bi zaposlenici potpisivali s kompanijom. Naravno da je pri prikupljanju informacija i daljnjim postupanjima s takvim informacijama važno poštivati najviše standarde zaštite ljudskih prava i neprisljni karakter takvih procedura. Važan segment postupanja s informacijama vezanim uz poslovanje kompanije je i zaštita poslovne tajne. Uz normativno uređenje korištenja metoda za prikupljanje i obradu informacija bilo bi potrebno urediti i dokumentiranje informacija odnosno mogućnost glasovnog i video snimanja intervjua uz pristanak intervjuirane osobe. Pristanak na snimanje ili popunjavanje specijalnih upitnika trebao bi biti pisani.

Normativni okviri detaljnije bi trebali biti razrađeni kroz interne akte kompanija. Internim aktima kompanija, koji trebaju biti utemeljeni na Zakonu o radu, precizno bi se:

- propisale svrhe i slučajevi u kojima bi se prikupljale informacije od zaposlenika
- definirali ovlaštenici za prikupljanje informacija, njihove ovlasti, mjere i radnje koje mogu poduzeti (procedure postupanja)
- načini prikupljanja informacija i metode koje bi se koristile za prikupljanje, obradu i procjenu vjerodostojnosti iskaza/izjava zaposlenika, odnosno dobivenih informacija (korištenje ranije u tekstu opisanih metoda za detekciju laganja, načina njihovog provođenja, analize i upotrebe rezultata)
- prava i obveze zaposlenika od kojih se prikupljaju informacije (razlozi za korištenje i načini korištenja baza podataka o zaposlenicima, obveza davanja relevantnih informacija od strane zaposlenika ovlaštenim osobama kompanije na zahtjev uz prethodnu pisanu izjavu zaposlenika o pristanku na davanje informacija, pisani pristanak na audio i video snimanje tijekom provođenja intervjua sa zaposlenikom i sl.)
- zaštita (tajnost) prikupljenih podataka
- mogućnosti daljnje uporabe prikupljenih informacija.

U razmatranju prava i obveza zaposlenika kompanije od kojih se prikupljanju informacijebilo bi potrebno propisati obvezu pribavljanja pisane

suglasnosti za prikupljanje informacija, kao i davanja pisane suglasnosti za slučajeve u kojima se procjeni da bi intervju sa zaposlenikom bilo potrebno video i audio snimiti, kako bi se izbjegli kasniji mogući problemi povezani s optužbama oko prisile na davanje informacija, iznuđivanja iskaza i pogrešnih interpretacijanećijih riječi ili konteksta iskaza. Prikupljanje relevantnih informacija od zaposlenika unaprijed propisanim slučajevima za čije potrebe se one prikupljaju bi trebalo biti dragovoljno. Pružanje relevantnih informacija trebalo bi biti od interesa zaposlenicima, no ono je ujedno i obveza zaposlenika kojom doprinose zaštiti sigurnosti kompanije u kojoj rade. Postoji mogućnost da se ta obveza uvrsti u obliku odgovarajućih odredbi u ugovor o radu koji se sklapa sa zaposlenikom prilikom zasnivanja radnog odnosa u kompaniji. Tada bi osoba svojim potpisom kojim potvrđuje sklapanje ugovora o radu, ujedno i unaprijed dala pristanak na prikupljanje informacija od nje na način i uslužajevimakoji bi unaprijed bili propisani prethodno spomenutimpravnim aktom kompanije, kojim bi se uređivala sva pitanja vezana uz prikupljanje i procjenu vjerodostojnosti informacija za potrebe korporativne sigurnost.

Takav pravni akt kompanije, koji bi temeljem Zakona o radu razrađivao sve prethodno navedene stavke i standardizirao postupanje u prikupljanju informacija za potrebe korporativne sigurnosti, te pri tome definirao mogućnosti i načine uporabe metoda za detekciju laganja, zasigurno bi podignuo razinu profesionalnosti, uspješnosti u provođenju sudskih i drugih mogućih postupaka, razinu zaštite i sigurnosti u kompanijama, te bi u konačnici doprinio njihovoj poslovnoj stabilnosti.

5. Zaključak

Početni, kratki pregled ključnih pravnih propisa koji reguliraju prikupljanje informacija od osoba pokazuje da je to pitanje kod državnih tijela relativno jasno regulirano, dok se u relevantnim pravnim propisima vezanim uz kompanije to područje uopće ne regulira na način koji bi bio od pomoći za rad stručnjaka u praksi. Samo kratki pregled metoda za prikupljanje informacija i metoda za procjenu vjerodostojnosti informacija ukazuje da je, ukoliko želimo tu metodologiju koristiti za potrebe prevencije štetnih događaja u kompanijama ili istraživanje štetnih događaja u njima, to područje potrebno podrobnije reguliratiu internim aktima kompanija. Preduvjet za navedeno je postavljanje jasnih zakonskih temelja u Zakonu o radu. U odredbe internih akata u kompanijama važno je, osim preciznog uređenja djelokruga rada i ovlasti djelatnika za sigurnost u kompanijama ili drugih ovlaštenih osoba, postaviti i jasne garancije prava zaposlenika od kojih se prikupljaju informacije.

Nedovoljna normativna neuređenost u praksi može dovesti do dvije glavne skupine reakcija stručnjaka za sigurnost, od kojih je najčešća ustezanje od primjene takvih alata zbog nesigurnosti u vlastite ovlasti i zbog straha da se ne

učini nešto što bi bilo nedopušteno. Drugi model koji se može uočiti u praksi čini nekritička primjena pojedinih metoda i zalaženje u zone kojima se zadire u prava zaposlenika, bez odgovarajućih garancija njihovih prava.

S primjenom spomenute metodologije neposredno je povezan proces edukacije stručnjaka za sigurnost kompanija, kako bi se njihova primjena u praksi odvijala prema pravilima struke.

Interes u ovakvom reguliranju prikupljanja obavijesti u kompanijama imali bi i službenici državnih tijela koji bi mogli koristiti takve informacije za potrebe istraživanja kažnjivih radnji.

Na kraju, odgovarajuće reguliranje ovog područja bi trebalo biti u interesu upravljačkih struktura kompanija, jer bi se navedenim postavilo temelje za unaprjeđenje sustava sigurnosti u kompanijama, a time i do podizanja stvarne razine sigurnosti u njima, odnosno kvalitetnije reakcije na štetne događaje.

Literatura

Udžbenici i članci

1. Adović, Z. i dr. (1991). Poslovni rječnik, Zagreb, Masmedia
2. Baić, V., Areh, I. (2015). Detekcija laganja. Beograd. Sinapsa edicije d.o.o.
3. Damjanović, N., Ljubin Golub, T. (2009). Metode otkrivanja laži, Policija i sigurnost.god. 18., broj 2, str. 222-236
4. Eugene F. Ferraro, (2015). Investigative Interviewing. Psychology, Methodand Practice. Boca Raton. CRC Press
5. Milivojević, L., Filipić, K. (2015). Pozicija javne ovlasti za prikupljanje obavijesti u hrvatskom pravnom sustavu. Kriminalistička teorija i praksa, god. 2. br. 3. str. 69.-89.
6. Pavliček, J. (2013). Kriminalistički intervju. Zagreb. Međunarodno kriminalističko udruženje
7. Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber F. (2004). Menadžment. Zagreb. Masmedia
8. Vedriš, M., Klarić, P. (1995). Građansko pravo. Zagreb. Narodne novine
9. Vrij, A. (2008). DetectingLiesandDecit, Pitfallsand Opportunities. Chichester. JohnWiley&Sons, Ltd.
10. Župan Galunič, A., Savič (2015).G. - S.C.AN. V kontekstu korporativne varnosti. Kriminalistička teorija i praksa. god. 2. br. 3.str. 41 – 54.

Internet

1. Gordon, N. J., Faint Interviewing Techniques uir.unisa.ac.za/xmlui/bitstream/handle/10500/1784/01dissertation.pdf?sequence=2, 8.8.2016.

Zakoni i drugi propisi

1. Pravilnik o načinu postupanja policijskih službenika, Narodne novine, broj: 89/10, 76/15
2. Prekršajni zakon, Narodne novine, broj: 107/07, 39/13, 157/13, 110/15
3. Zakon o kaznenom postupku, Narodne novine, broj: 152/08, 76/09, 80/11, 121/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14
4. Zakon o općem upravnom postupku, Narodne novine, broj: 47/09
5. Zakon o parničnom postupku, Narodne novine, broj: 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14
6. Zakon o policijskim poslovima i ovlastima, Narodne novine, broj: 76/09, 92/14
7. Zakon o privatnim detektivima, Narodne novine, broj: 24/09
8. Zakon o privatnoj zaštiti, Narodne novine, broj: 68/03, 31/10, 139/10
9. Zakon o radu, Narodne novine, broj: 93/14
10. Zakon o državnom odvjetništvu, Narodne novine, broj: 76/09, 153/09, 116/10, 145/10, 57/11, 130/11, 72/13, 148/13, 33/15 i 82/15
11. Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine, broj: 35/05, 41/08, 125/11, 78/15)

SUMMARY:

By observing the effects of physiological processes in man at his behaviour and the development of psychology in the 20th and 21st century, particularly behavioural psychology, new methods have begun to develop by which it was tempt to discover and prove that some person/persons were not telling the truth. These methods were primarily developed, although limited, for the purposes of proving in judicial proceedings. To date, numerous methods have been developed, some of them more or less science-based, with which all, on the basis of verbal and non-verbal signs of behaviour, it is trying successfully to detect whether a person/persons are telling the truth or not.

For the purposes of applying these methods in practice and their legal use in cases where they might be useful to corporations for reducing business risk and damage, it is necessary that they are, as special instruments, foreseen in the relevant corporation acts. Also they should comply with legal regulations and

their application should fit on appropriate way in the legal framework.

Therefore, in this paper will be consider the possibility of their prescription in mentioned corporate acts, the ways in which they could be used as a legal instruments as well as the possibilities of their compliance with the existing legal framework in order to achieve interests of corporations in terms of improving corporate security.

Keywords: *legislation, lie detection methods, corporate security*