



Wir kennen die Annahmen des Gesetzes über den Rechtsschutz von Hinweisgebern

Am 4. Oktober dieses Jahres wurden die Annahmen („Annahmen“) zum Gesetzentwurf über den Schutz von Personen, die Verstöße gegen die Rechtsvorschriften melden (sog. Hinweisgeber, Whistleblowers), in der Liste der Gesetzgebungs- und Programmarbeiten des Ministerrats veröffentlicht.

Laut Ankündigungen werden die einschlägigen nationalen Vorschriften innerhalb der von der EU-Richtlinie vorgeschriebenen Frist, d.h. bis zum 17. Dezember 2021, verabschiedet. Obwohl noch kein Gesetzentwurf vorliegt, sollten sich Unternehmen auf Herausforderungen vorbereiten, die mit der Einführung von Verfahren zur Meldung von Missständen und dem Schutz von Hinweisgebern innerhalb einer Organisation verbunden sind.

Annahmen:

- (1) eine neue Pflicht der Unternehmer ist es, **interne Kanäle zu errichten und Verfahren zu entwickeln, die von Hinweisgebern bei der Meldung von Verstößen genutzt werden können**. Diese Kanäle müssen:
 - (i) die Vertraulichkeit des Hinweisgebers und einer Person, die als verstoßende Person gemeldet wird, gewährleisten;
 - (ii) eine unparteiische Einheit oder eine Person/Personen benennen, deren Aufgabe ist, Meldungen entgegenzunehmen, den Eingang der Meldungen zu bestätigen und Folgemaßnahmen innerhalb vorgesehener Fristen zu ergreifen;
- (2) das interne Verfahren für die Meldung von Missständen und für Folgemaßnahmen wird **zu einem innerbetrieblichen Rechtsakt, dessen Inhalt mit den Gewerkschaften vereinbart oder – wenn das nicht der Fall ist – mit den Arbeitnehmervertretern abgestimmt werden muss**;
- (3) **Hinweisgeber können** u.a. Arbeitnehmer, Beschäftigte auf einer anderen Grundlage (z.B. Auftragnehmer, Personen, die aufgrund der B2B-Grundsätze zusammenarbeiten), Mitglieder der Geschäftsführung/des Vorstands und des Aufsichtsrats, Aktionäre, Gesellschafter, Freiwillige, Praktikanten **und Personen, die durch Auftragnehmer, Subunternehmer und Lieferanten beschäftigt sind**. Dem Schutz sollten auch Hinweisgeber nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und vor dessen Beginn (z.B. in Bezug auf Informationen, die während eines Vorstellungsgesprächs offengelegt werden) unterliegen.
- (4) **Hinweisgeber werden vor Repressalien geschützt** – es wird ein Verbot jeglicher Benachteiligung aufgrund einer Meldung eingeführt und im Falle einer möglichen gerichtlichen Streitigkeit (z.B. wegen der Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrags), liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, dass der Grund für die Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrags nicht die Meldung war (umgekehrte Beweislast).

Laut Richtlinie sollten die obigen Regelungen zunächst für Unternehmen gelten, die mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigen. **Aus den Annahmen geht jedoch hervor, dass das polnische Gesetz alle Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern sofort erfassen kann.** Ferner beabsichtigt der polnische Gesetzgeber, einen breiteren Katalog von Verstößen als in der Richtlinie vorgesehen einzuführen und auch Verstöße gegen nationale Vorschriften zu erfassen.

Die Umsetzung des Schutzes von Hinweisgebern wird eine **Aufgabe der Führungskräfte im weitesten Sinne** sein. Denn die Führungskräfte sind verpflichtet, die Unternehmenstätigkeit an jegliche neuen formalrechtlichen Anforderungen mit gebotener Sorgfalt anzupassen.

Der Aufbau des Systems zur Meldung von Missständen stellt auch eine Herausforderung für die Sicherheit der verarbeiteten personenbezogenen Daten dar. Daher – unter Beachtung der geltenden DSGVO-Vorschriften – sind Unternehmer verpflichtet, den Schutz personenbezogener Daten bereits bei der Gestaltung des Hinweisgebersystems nicht nur in Verfahren, sondern auch bei der Wahl des Kommunikationskanals oder der Festlegung des tatsächlichen Umfangs der gesammelten Informationen zu gewährleisten (privacy by design).

Wie können wir Ihnen helfen?

Um Ihr Unternehmen auf die neuen Anforderungen vorzubereiten, bieten wir Ihnen:

1. Prüfung der angewandten Verfahren für die Meldung von Missständen und für Untersuchungen;
2. Ausarbeitung und Umsetzung interner Verfahren innerhalb der Organisation in Bezug auf die Meldung von Verstößen, Dokumentation von Meldungen im Einklang mit den Vorgaben der Richtlinie/des Gesetzes;
3. Outsourcing der Funktion eines sog. Compliance-Beauftragten, Bedienung interner Kanäle zur Meldung von Missständen sowie Führung oder Unterstützung bei Untersuchungen in Bezug auf Missstände;
4. Unterstützung bei der Sicherstellung der Einhaltung von DSGVO-Vorschriften (d.h. Nachweisen, dass das Hinweisgebersystem den Datenschutz berücksichtigt), insbesondere durch die Ausarbeitung geeigneter Verfahren und Politiken, eines Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten für die Meldung von Missständen, Festlegung der Rollen für die an der Meldung von Missständen beteiligten Unternehmer, Abschluss von Überlassungsverträgen oder Mitverwaltungsverträgen, Datenminimierung und Schulungen;
5. rechtliche Unterstützung bei der Vorbereitung von Informationsmaterial innerhalb der Organisation;
6. interne Schulungen;
7. Unterstützung in Krisensituationen, darunter im Rahmen von Streitigkeiten mit Arbeitnehmern (sowohl internen als auch gerichtlichen).

Wir laden Sie herzlich zum Kontakt ein.

Kontakt:**dr Joanna Ostojska-Kołodziej**

Adwokat [Rechtsanwältin-PL]

Counsel

Head of Employment Practice

joanna.ostojska@jdp-law.pl**Anna Matusiak-Wekiera**

Radca prawny [Rechtsanwältin-PL]

Head of Data Protection / Compliance practice

anna.matusiak-wekiera@jdp-law.pl**Magdalena Bartnik**

Adwokat [Rechtsanwältin-PL]

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

Sämtliche in dieser Präsentation enthaltenen Informationen sind unentgeltlich. Die Präsentation hat keinen Werbecharakter und dient lediglich Informationszwecken. Die genannten Informationen sind weder als Rechtsberatung noch Angebot im Sinne von Art. 66 § 1 des polnischen Zivilgesetzbuches anzusehen.

JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. schließt hiermit seine Haftung für sämtliche Ansprüche, Verluste, Forderungen oder Schäden, die aus der Nutzung der Informationen, Inhalte oder Materialien der Präsentation oder in ihrem Zusammenhang entstehen, aus.

Der Verantwortliche Ihrer personenbezogenen Daten zum Zwecke: (i) über den ausgeübten Beruf und die damit verbundene Tätigkeit zu informieren, (ii) die Korrespondenz zu führen, (iii) der Archivierung ist JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. mit Sitz in Warschau. Mehr Informationen zur Datenverarbeitung durch den Verantwortlichen finden Sie [auf dieser Website](#).