



## 企业中合法的举报行为：各国家最新情况

### 一、企业举报

欧盟大多数国家已将欧洲议会和理事会 2019 年 10 月 23 日关于保护举报违反欧盟法律人的第 2019/1937 号法令纳入本国法律体系。在如何将《举报人法律》转化为各国法律方面存在一些法律差异。

在本通讯的以下几页中，我们将介绍该法令在我们合作律师事务所所在国家的最新实施情况。

### 二、通过 SCHINDHELM 举报解决方案履行法律义务

我们的 "SCHINDHELM 举报解决方案" 为举报人提供了一种完全匿名、符合法律规定的举报企业违规行为的方式，并符合欧盟举报法令及各国相关规定的要求。通过我们的 "SCHINDHELM 举报解决方案"，我们很乐意帮助您实施有关数据保护、合规性和公司治理方面的所有重要举报规定。

在建立内部报告制度时，除了国家转换法案的规定外，还必须加以考虑其他法律领域的影响，如劳动法、刑法等。我们的律师拥有执行您的内部报告制度和成功实施由此产生的法律步骤所需的全部专业知识。

#### 德国

##### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况？

2023 年 7 月 2 日，《德国举报人保护法》（Hinweiserschutzesgesetz, HinSchG）在

调解委员会达成一致意见并获得联邦参议院批准后正式生效。拥有员工数量 250 人及以上的企业，其该法律实施截止日期为 HinSchG 生效之日，但最早要到 2023 年 12 月 1 日才会对未建立报告渠道的企业处以罚款。对于员工人数在 50 至 249 人之间的企业，实施期限为 2023 年 12 月 17 日。因此，有至少 50 名员工的企业现在有迫切的需要采取行动，为举报人建立举报渠道。调解委员会的主要工作成果如下：1. 将故意阻挠举报或不保密的罚款从 100,000.00 欧元减至 50,000.00 欧元；2. 取消举报人在遭到报复时的赔偿要求；以及 3. 没有义务允许匿名举报。

##### 2. 企业在内部实施时应注意什么？

与欧盟委员会 2021 年 6 月的意见相反，德国立法机构明确支持集团母公司也可以作为《举报人保护法》意义上的 "第三方"，为集团（子）企业提供举报人制度。集团母公司可以将这项任务委托给外部服务提供商，后者也应被归类为第三方。不管是每个企业自己的运行举报系统，还是通过第三方集中提供的系统，集团内部都必须对举报保密。各企业也有义务对违规行为进行补救。因此，如果集团母公司正在运行举报人制度，举报人有义务说明举报所针对的企业，这一点尤为重要。

#### 法国

##### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况？

2022 年 2 月 16 日，法国最终通过了第 2022-401 号法律，以移植第 2019/1937 号欧洲法令。该法于 2022 年 3 月 17 日由宪法法院批准，2022 年 3 月 21 日正式公布，2022 年 9



月 1 日生效。第 2022-1284 号执行令于 2022 年 10 月 3 日公布，并于 10 月 5 日生效。该法被议员西尔万-瓦瑟曼称为 "欧洲对举报人的最佳保护"，它纠正了法国现有法律上的不足，超越了欧洲法令所提供的保护。因此，这是法国游说者的一次成功行动，他们迅速将该法令中的规定移植到法国，且这些规定超出了该法令规定的最低保护水平。

## 2. 企业在内部实施时应注意什么？

有至少 50 名员工的企业仍需建立收集报告的内部程序。此外，法律还规定，这也是一个处理程序，在制定该程序之前必须咨询社会和经济委员会。预计将颁布一项对接收和返回信息的最后期限做出规定的法规。

对于员工人数超过 250 人的企业集团，程序可集中在集团里。

雇员超过 500 人且收入超过 1 亿欧元的企业有义务根据《萨宾二号法》第 17 条（预防和侦查贪污贿赂的措施）引入特别机制。

## 意大利

### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况？

原则上，意大利在通过立法法令（2023 年 3 月 10 日第 24/2023 号立法法令）后完成了指令的转换过程：该条例于 2023 年 7 月 15 日生效。因此，所有拥有 250 名或 250 名以上员工的企业都有义务引入举报制度，而对于员工人数较少的企业，这一义务要到 2023 年 12 月 17 日才生效。总体而言，针对私营部门的规则在很大程度上与该法令的指导方针保持一致，而国家反腐败机构则为公共管理部门引入了一些进一步的具体义务。

### 2. 企业在内部实施时应注意什么？

从企业的角度来看，第 2019/1937 号指令第 13 条规定了与法令内容的最大偏差，或者说是结构上最繁琐的偏差。第 24/23 号法令第 13 条第 6 款规定，所有企业在引入举报系统之前，都有义务 "制定适合的技术和组织措施，以确保与数据处理所产生的特定风险相比具有适当的安全级别，并在数据保护

影响评估的基础上这样做"。因此，每个打算（或有义务）引进举报系统的企业都必须在引进该系统之前，根据《信息权法》第 35 条进行 [数据保护] 影响评估 (DPIA)。

## 奥地利

### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况？

2023 年 2 月 25 日，"举报人保护法"（HinweisgeberInnenschutzgesetz，HSchG）在全国范围内进行了转化。

### 2. 企业在内部实施时应注意什么？

员工人数超过 249 人的企业最迟在 2023 年 8 月 25 日前，员工人数在 50 至 249 人的企业最迟在 2023 年 12 月 17 日前设立内部办事处。不过，也可以将内部办公室的任务移交给集团内的联合办公室，或委托第三方（如律师事务所）承担内部办公室的任务。专业律师可以增强潜在举报人对内部制度的信心，尤其是在中小型企业，并确保只有预先确定的人才能了解企业内部的违规行为。在实施举报平台时，必须确保实际遵守法律规定的举报（和回应）期限。此外，HSchG 还规定必须保护举报人的身份，并为此建立相应的制度。问题是，允许匿名举报是否也是强制性的，尽管法律在这方面没有明文规定。在建立和设计举报平台的内容时，特别重要的是要注意 HSchG 的实质范围，即举报人可以提交举报的法律类别。内容方面的设计会对劳动法和数据保护法产生影响。

## 波兰

### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况？

波兰尚未通过举报人法。由于即将于 2023 年 10 月举行大选，目前无法估计何时通过。该法律草案目前正在议会预审程序中进行修订。

尽管波兰的法律尚未出台，但雇主们正在企业中实施准备性举报措施。法律草案规定，法律生效期为两个月；但在实践中，建立披露违法行为的内部渠道需要更长的时间。



因此，我们建议现在就采取预备性措施：考虑选择哪个渠道以及在哪里提交报告。同样重要的是要考虑报告是否只能涉及法律规定的侵权行为，还是也可以涉及其他领域。波兰的雇主可以自行决定是否要扩大报告范围，例如将劳动法问题也包括在内。

## 2. 企业在内部实施时应注意什么？

从波兰法律草案的角度看，首先必须明确雇主设立的内部渠道是否可以排除匿名举报。阅读适用的法律条款后得出的结论是，应由雇主决定是否允许匿名举报。雇主的内部举报程序应确保说明是否允许匿名举报，如果允许，如何联系举报人。不过，也没有排除排除这一选择的可能性。

第二个有趣的问题涉及报告渠道的形式。法律规定，报告可以书面或口头形式提交。因此，雇主似乎没有义务同时设立书面和口头报告渠道。然而，我们必须等待有关这一问题的规定，因为这种解释似乎不符合第 2019/1937 号法令的要求。

## 罗马尼亚

### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况？

罗马尼亚政府计划制定详细的应用标准，并通过政府法令予以实施。针对大型企业和中型企业的规定会有所不同。

### 2. 企业在内部实施时应注意什么？

由于至今尚未实施，我们无法提供有关目前法律适用或解释的任何信息，也无法发现任何其他与实践相关的问题。

## 斯洛伐克共和国

### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况？

斯洛伐克通过了关于保护举报人免受有害社会活动侵害的第 54/2019 Coll. 号法案修正案，自 2023 年 7 月 1 日起生效。尽管在此之前，法律的原始措辞规定了 2019 年 10 月 23 日欧洲议会和欧盟理事会关于保护违反欧盟法律的举报人的第 2019/1937 号法令（以下

简称“法令”）所定义的大部分基本规则，但由于此次修订，法令现已完全纳入斯洛伐克法律体系的范围。修正案的大部分条款于 2023 年 7 月 1 日生效，其余条款于 2023 年 9 月 1 日生效。

### 2. 企业在内部实施时应注意什么？

可享受保护的人员范围有所扩大；例如，除雇员外，还包括法律实体执行机构的成员、雇主等。必须建立内部报告制度的义务方（雇主）群体也有所扩大。现在可以报告与商业机密有关的问题。

已明确规定雇主有义务指定一名雇员负责审查举报并与举报人沟通；这也适用于根据与雇主签订的合同由外部人员执行与接收和审查举报有关的任务的情况。

对雇主的违法行为（如采取报复措施）处以罚款，或提高已适用的罚款额度。

## 西班牙

### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况？

在西班牙，2 月 20 日颁布的关于保护违规举报人的第 2/2023 号法律对《举报法令》进行了调整。该法于 2023 年 6 月 13 日生效，旨在通过保护举报工作或职业环境中已知不当行为的举报人，加强公共和私营企业的合规文化。

### 2. 企业在内部实施时应注意什么？

雇员超过 250 人的企业有义务在法律生效后 3 个月内建立内部保密举报制度。对于员工人数超过 50 人但少于 250 人的企业，该期限将延长至 2023 年 12 月 1 日。如果不执行这一要求，可能会根据违反行为的严重程度受到制裁。企业管理层负责实施。为此，他们必须与员工代表进行协商。在系统管理和通知处理方面，有义务的企业应为信息系统指定一名内部管理人员。此外，第 2/2023 号法律规定，有义务的企业必须包括所有内部渠道，以报告可能的违规行为（例如，防止欺凌的渠道、防止刑事犯罪的渠道等）。



## 捷克共和国

### 1. 是否有将该法令转化为国家法律的最新情况?

在捷克共和国，《举报人保护法》自 2023 年 6 月 20 日起生效，该法在第 171/2023 号法律汇编中公布。该法于 2023 年 8 月 1 日生效，公共部门和大型企业必须在此日期之前建立内部报告接收渠道，并履行法律规定的其他义务。

### 2. 企业在内部实施时应注意什么?

拥有 50 至 249 名员工的私营企业获准延长建立内部报告渠道的期限，具体到 2023 年 12 月 15 日。

报告必须包含举报人的姓名、出生日期或其他可识别举报人的信息。如果举报不包含举报人的身份，则没有义务接受和处理此类举报，除非义务主体的内部规章明确允许接受和处理匿名举报。



## 联系方式

### 德国

*Miriam Boehm*  
*Miriam.Boehm@schindhelm.com*

*Karolin Nelles*  
*Karolin.Nelles@schindhelm.com*

### 法国

*Maurice Hartmann*  
*Maurice.Hartmann@schindhelm.com*

### 意大利

*Tommaso Olivieri*  
*Tommaso.Olivieri@schindhelm.com*

### 奥地利

*Lukas Urban*  
*L.Urban@scwp.com*

### 波兰

*Katarzyna Gospodarowicz*  
*Katarzyna.Gospodarowicz@sdzlegal.pl*

### 罗马尼亚

*Stefan Pisargeac*  
*Stefan.Pisargeac@schindhelm.com*

### 斯洛伐克共和国

*Gabriela Janíková*  
*Bratislava@scwp.sk*

### 西班牙

*Axel Roth*  
*A.Roth@schindhelm.com*

### 捷克共和国

*Eva Scheinherrová*  
*Scheinherrova@scwp.cz*