

Aanpassingen in de “Wet Huis voor klokkenluiders” als gevolg van de EU Klokkenluidersrichtlijn

Waar gaat dit over?

Klokkenluiders en hun positie staan de laatste jaren in toenemende mate in de belangstelling, zowel op nationaal als op internationaal niveau. Zo besteedt het programma ZEMBLA bijvoorbeeld regelmatig aandacht aan zaken, waarbij klokkenluiders een belangrijke rol spelen.

Op Europees niveau is er in 2019 een Europese Richtlijn (2019/1937) gepubliceerd inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden. Deze richtlijn bevat de minimumnormen voor bescherming van personen die optreden als klokkenluider. Implementatie van deze richtlijn in Nederland zal -naar verwachting- nog in 2022 gebeuren via de **Wet bescherming klokkenluiders** (voorheen: Wet Huis voor Klokkenluiders).

Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders moeten organisaties hun bestaande klokkenluidersregeling opnieuw beoordelen en aanpassen, waar nodig. Organisaties die momenteel nog geen klokkenluidersregeling hebben, worden mogelijk verplicht deze in te voeren.

Zo verplicht de Wet bescherming klokkenluiders werkgevers met meer dan 50 medewerkers, inclusief ingehuurd personeel, vrijwilligers en stagiaires, een (nieuwe) interne meldprocedure op te stellen. Dat betekent dat de verplichting om een interne meldprocedure vast te stellen onder de nieuwe wet voor méér werkgevers gaat gelden.

Daarnaast is er een rol weggelegd voor de Ondernemingsraad (OR). Het instemmingsrecht van de OR is van toepassing bij het opstellen én wijzigen van een interne meldregeling.

Wat verandert er inhoudelijk?

In hoofdlijnen leidt de Wet bescherming klokkenluiders tot aanpassingen in diverse wettelijke beschermingsmaatregelen en de meldprocedures. Denkt u hierbij aan onder meer de volgende aspecten:

Beschermingsmaatregelen

- De verplichting voor de melder om eerst intern te melden, wordt afgeschaft. Er mag direct extern gemeld worden bij een bevoegde autoriteit, bijvoorbeeld de ACM of DNB.
- Daarnaast wordt de kring van beschermden uitgebreid. Dit betekent dat niet alleen werknemers, maar ook derden met een werkrelatie tot de werkgever beschermd worden. Dit zijn bijvoorbeeld: zzp'ers, stagiaires, vrijwilligers, leveranciers, aandeelhouders, sollicitanten en betrokken familieleden en collega's.
- Een melder mag niet benadeeld worden. De term 'benadeling' wordt uitgebreid, zodat dit niet alleen ziet op benadeling in de rechtspositie van de melder (schorsing, ontslag, degradatie, etc.) maar elke vorm van benadeling betreft. Dus ook: pesten, intimideren, plaatsen op een zwarte lijst, weigeren om een referentie te geven.

Meldprocedures

- Interne meldprocedures moeten aan strengere eisen voldoen en er gelden diverse termijnen die door de organisatie in acht moeten worden genomen.
- De melder dient binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging van de melding te krijgen. Vervolgens moet binnen een redelijke termijn (maximaal drie maanden) een reactie door de organisatie worden gestuurd met een beoordeling van de melding.

Sancties bij niet voldoen aan de Wet bescherming klokkenluiders?

Niet voldoen aan de nieuwe wettelijke eisen kan verschillende gevolgen hebben. Wij bespreken hieronder slechts een aantal van deze gevolgen.

Uit het bovenstaande blijkt, dat de Wet bescherming klokkenluiders belangrijke beschermingsmaatregelen treft ten behoeve van een melder. Zo wordt voorkomen dat een organisatie bijvoorbeeld opzettelijk onjuiste informatie verspreidt (“zwart maken”) van een melder. Gebeurt dit toch, dan kan de organisatie strafrechtelijk worden bestraft voor smaad of laster, artikelen 261-262 Wetboek van Strafrecht. Verder moet de organisatie zorgvuldigheid betrachten en voorkomen dat de identiteit van een (anonieme) melder kenbaar wordt gemaakt. Gebeurt dit toch, dan kan dit leiden tot een veroordeling op grond van schending van geheimhoudingsplicht, artikel 272 Wetboek van Strafrecht.

Als een organisatie inhoudelijk niet voldoet aan de nieuwe (procedurele) eisen die worden gesteld aan een interne meldregeling, kan een werknemer de kantonrechter verzoeken om de organisatie (zijn werkgever) te verplichten een interne meldregeling conform de nieuwe wet vast te stellen. Een soortgelijk verzoek kan een OR direct aanklaarten bij de werkgever.

Voor een melder geldt uiteraard ook dat sancties kunnen worden opgelegd, indien de melder misbruik van de meldprocedure maakt. Voorbeeld: indien een ex-werknemer uit rancune opzettelijk onjuiste informatie over de ex-werkgever verspreidt, zou dit kunnen leiden tot een veroordeling van de melder voor smaad of laster. De rechter kan de melder in zo’n geval strafrechtelijk veroordelen en verplichten tot betaling van een geldsom aan de gedupeerde partij, de ex-werkgever. Daarnaast kan de ex-werkgever een civielrechtelijke actie op grond van onrechtmatige daad aanspannen en in deze procedure -bijvoorbeeld- rectificatie vorderen, met daaraan gekoppeld een dwangsom of een vordering tot vergoeding van schade.

Wat kunnen wij voor u doen?

Uw bestaande klokkenluidersregeling kunnen wij voor u nakijken en noodzakelijke aanpassingen in de regeling voorstellen.

Wij kunnen uiteraard ook een nieuwe klokkenluidersregeling voor u opstellen.

In alle gevallen verzorgen wij graag een maatwerk training voor uw personeel, zodat iedereen op de hoogte blijft van de binnen uw organisatie geldende meldprocedure. Hierdoor kunnen schadelijke situaties voorkomen worden.

Neemt u [contact](#) met ons op om uw wensen met ons te bespreken.