

Klokkenluidersregeling, hoe voldoet u aan de nieuwe wet?

Introductie

In vervolg op onze eerdere blog van juni 2022 geven wij u hierbij een praktische update¹. Op 18 februari 2023 is de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders in werking getreden. Deze wet vervangt de Wet Huis voor klokkenluiders. De nieuwe wet heeft tot gevolg dat organisaties met 50 tot 250 werknemers voor 17 december 2023 in een interne procedure voor meldingen van misstanden moeten voorzien. Als er al een interne procedure bestaat, dient deze te voldoen aan de nieuwe wet. Bepaalde werkgevers moeten ook indien zij minder dan 50 werknemers hebben een interne meldprocedure hebben die aan de wet voldoet. Dit geldt voor werkgevers in de financiële sector, op het gebied van het voorkomen van witwassen en terrorismefinanciering, burgerluchtvaart, de maritieme sector en op het gebied van offshore olie- en gasactiviteiten.

Voor het bepalen van het aantal werknemers gaat het om de juridische entiteit van de werkgever, de (rechts)persoon waarmee de arbeidsovereenkomst is gesloten. In een groep met meerdere dochtermaatschappijen heeft elke dochtermaatschappij met tenminste 50 werknemers zelfstandig de plicht een interne meldprocedure in te richten.

Organisaties met meer dan 250 werknemers moeten sinds 18 februari 2023 al aan de nieuwe wet voldoen.

Graag zetten wij de belangrijkste wijzigingen en mogelijke vervolgstappen voor u op een rij.

Wat is er veranderd met de komst van de Wet bescherming klokkenluiders ?

Een misstand is een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is omdat er in strijd met de wet wordt gehandeld of een gevaar voor de volksgezondheid ontstaat. In de nieuwe wet is hieraan toegevoegd dat het ook een gevaar voor schending van het Europees Unierecht kan gaan.

Werknemers mogen geen nadeel ondervinden van het doen van een melding van een vermoeden van een misstand. Dit wordt het benadelingsverbod genoemd. Dit benadelingsverbod is uitgebreid en geldt nu ook voor alle personen die werkzaam zijn voor een organisatie (en voor personen die de melder bijstaan). Naast werknemers en ambtenaren, kunnen nu ook vrijwilligers, stagiairs, freelancers, zzp'ers, sollicitanten, onderaannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers een beroep doen op het benadelingsverbod.

In de wet is een lijst opgenomen met voorbeelden van benadeling. Voorbeelden van benadeling zijn ontslag of schorsing, het opleggen van een boete, demotie, het onthouden van bevordering, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing naar een andere vestiging, discriminatie, intimidatie of pesterijen.

Ook de wijze van melden is uitgebreid. In de interne procedure moet geregeld zijn welke termijnen er gelden en dat op drie manieren kan worden gemeld: schriftelijk, mondeling via de telefoon of via een gesprek op locatie. Verder moet duidelijk omschreven zijn hoe het vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld.

Anders dan voorheen kan een melder ook direct extern melden zonder dat hier een interne melding aan vooraf gaat.

¹ https://hplaw.nl/files/blog---wet-bescherming-klokkenluiders-20220621_1656932997.pdf

Sancties en handhaving

Op verzoek van iedere belanghebbende kan de kantonrechter bepalen dat een werkgever die nalaat een (verplichte) interne meldingsregeling te introduceren, dat de werkgever alsnog een interne meldingsregeling vaststelt.

Daarnaast is het Huis van Klokkenluiders bevoegd tot het opleggen van een last onder bestuursdwang ter handhaving of een bestuurlijke boete, wanneer er geen interne meldingsregeling wordt ingesteld, niet aan bepaalde informatieverplichtingen is voldaan of wanneer een melder wordt benadeeld.

Hoe stelt u een klokkenluidersregeling op?

Om daadwerkelijk in een vroeg stadium iets aan (het vermoeden van) een misstand te kunnen doen, is het in uw belang dat werknemers in eerste instantie intern melden. Een regeling die in duidelijke en begrijpelijke taal is opgesteld en informatie die in gemakkelijke, toegankelijke vorm wordt aangeboden, kan hierbij helpen.

De werkgever is verplicht zijn werknemers tenminste schriftelijk of elektronisch te informeren over:

- de interne meldprocedure (wijze van melden, termijnen en mogelijkheid om anoniem te melden);
- de manier waarop een vermoeden van een misstand extern kan worden gemeld;
- de rechtsbescherming van een werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand.

De werkgever hoeft de interne meldregeling niet openbaar te maken (via internet o.i.d.). Belangrijk is in ieder geval dat de eigen werknemers er op eenvoudige wijze kennis van kunnen nemen.

Een klokkenluidersregeling opstellen is maatwerk en dient zorgvuldig te gebeuren. Beschikt u al over een klokkenluidersregeling? Dan is het van belang om na te gaan of deze ook voldoet aan de nieuwe eisen. Het ministerie heeft een toolkit beschikbaar gesteld met een checklist voor een interne meldprocedure, voorbeeldteksten die u als werkgever kunt gebruiken voor het informeren van uw werknemers over de manier waarop een vermoeden van een misstand extern kan worden gemeld en over de rechtsbescherming van een werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand ([toolkit op de website](#)).²

Contact

Wij helpen u graag bij het opstellen of aanpassen van uw bestaande klokkenluidersregeling. Nieuwsgierig naar de mogelijkheden voor uw organisatie of onderneming? Neem vrijblijvend contact met ons op.

Disclaimer

De informatie in dit blog is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Hermans Peters Law kan echter niet instaan voor de volledigheid en juistheid van de hierin vervatte informatie en aanvaardt geen aansprakelijkheid voor enig hieruit voortvloeiend verlies, schade en/of kosten van welke aard dan ook. Alle intellectuele eigendomsrechten zijn voorbehouden.

September 2023

² Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties, <https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/>