



Wet bescherming klokkenluiders

Begin 2023 trad de Wet bescherming klokkenluiders voor een groot deel in werking. Door deze wet moeten werkgevers met ten minste 50 werknemers meer doen om melders van misstanden te beschermen. In deze publicatie staan de belangrijkste wijzigingen en aandachtspunten beschreven.

Misstand

De Wet bescherming klokkenluiders is van toepassing bij een 'misstand'. Kort gezegd is er sprake van een misstand bij een situatie waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Daarvan is in elk geval sprake wanneer de situatie niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van een patroon of structureel karakter, dan wel als de situatie ernstig of omvangrijk is. De Wet bescherming klokkenluiders is bijvoorbeeld niet van toepassing wanneer een werknemer een individueel conflict heeft met zijn werkgever. Er moet een breder, maatschappelijk belang op het spel staan.

Melders

Met de Wet bescherming klokkenluiders is de kring van personen die zich kunnen beroepen op de beschermende regels voor klokkenluiders uitgebreid. Zo gelden de regels niet meer alleen voor werknemers en ambtenaren, maar voor iedereen die in de context van werkgerelateerde activiteiten een relatie heeft met een werkgever. Deze definitie moet ruim worden opgevat. Ook vrijwilligers, stagiaires, uitzendkrachten, zzp'ers, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders, commissarissen en leveranciers vallen in beginsel onder deze definitie.

Ook interne onderzoekers, personen die melders bijstaan en betrokken derden zoals collega's of familie worden door de nieuwe wet beschermd.

Interne meldprocedure

Werkgevers met ten minste 50 werknemers moesten op grond van eerdere wetgeving al een interne meldprocedure hebben voor het melden van een misstand. Met de Wet bescherming klokkenluiders moet deze meldprocedure aan strengere regels voldoen. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- ▶ Een melding van (een vermoeden van) een misstand moet schriftelijk, telefonisch en fysiek kunnen worden gedaan;
- ▶ Een melder moet de kans krijgen om vertrouwelijk een adviseur te raadplegen;
- ▶ Een melder moet binnen zeven dagen na de melding een ontvangstbevestiging krijgen;
- ▶ Een melder moet binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie krijgen over de beoordeling en opvolging van de melding;
- ▶ De werkgever moet werknemers en andere mogelijke melders schriftelijk of elektronisch informeren over de meldprocedure, externe meldkanalen en de rechtsbescherming bij het doen van een melding.

Werkgevers met 250 werknemers of meer moeten reeds over een interne meldprocedure beschikken die aan de nieuwe regels voldoet. Werkgevers met 50 tot 250 werknemers hebben tot 17 december 2023 om aan de nieuwe regels te voldoen.

Registratieplicht

Als er een melding van (een vermoeden van) een misstand wordt gedaan moeten werkgevers de melding registreren in een eigen register. Zo kunnen de bevoegde autoriteiten controleren of meldingen op de juiste wijze worden geregistreerd en afgehandeld. Gezien de gevoeligheid van de informatie is het bij het maken van een dergelijk register van belang om rekening te houden met privacywetgeving. Dit betekent onder meer dat de gegevens veilig moeten worden opgeslagen en moeten worden verwijderd wanneer het bewaren van de gegevens niet langer noodzakelijk is.

Extern melden

Zoals hiervoor aangegeven zijn werkgevers met ten minste 50 werknemers verplicht om een interne meldprocedure in te richten. Desondanks mogen personen die (een vermoeden van) een misstand willen melden niet worden verboden om direct extern een melding te maken bij een bevoegde autoriteit. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan de Autoriteit Consument & Markt, de Autoriteit Financiële Markten en de Autoriteit Persoonsgegevens. Klokkenluiders hoeven dus niet eerst een interne procedure te doorlopen voordat zij de bevoegde autoriteiten op de hoogte stellen van (het vermoeden van) een misstand.

Vertrouwelijkheid

Iedereen die betrokken is bij een melding van (een vermoeden van) een misstand of een in dat kader te verrichten onderzoek is verplicht om vertrouwelijke gegevens geheim te houden, tenzij openbaarmaking noodzakelijk is om te voldoen aan de wet. Dit betekent onder meer dat de identiteit van een melder niet openbaar mag worden gemaakt zonder diens toestemming, tenzij openbaarmaking van de identiteit van de melder wettelijk verplicht is.

Geheimhoudings- en zwijgbedingen

De Wet bescherming klokkenluiders bevat tevens een verbod om personen te verbieden (een vermoeden van) een misstand openbaar te maken wanneer wordt voldaan aan de in die wet opgenomen regels. Kort gezegd betekent dit dat (een vermoeden van) een misstand openbaar mag worden gemaakt wanneer eerst een melding is gedaan bij de werkgever of een bevoegde autoriteit en er redelijke gronden zijn om aan te nemen dat het onderzoek naar de melding onvoldoende voortgang heeft. Elke afspraak waarmee dit recht wordt beperkt, zoals een geheimhoudings- of zwijgbeding, is nietig.



Benadelingsverbod

De Wet bescherming klokkenluiders introduceert ook een benadelingsverbod voor melders van (een vermoeden van) een misstand. Dit betekent dat melders niet mogen worden benadeeld vanwege het feit dat zij een melding van (een vermoeden van) een misstand hebben gemaakt. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan ontslag of schorsing, maar ook aan een negatieve beoordeling, het onthouden van een promotie of een berisping. Dat is alleen anders wanneer de melder geen redelijke gronden had om aan te nemen dat de melding juist was.

Bewijslast

Als er toch sprake is van benadeling nadat er een melding van (een vermoeden van) een misstand is gedaan, dan wordt op grond van de nieuwe regels vermoed dat de benadeling het gevolg was van de melding. Hiermee verschuift de bewijslast van de melder naar de werkgever. Dit betekent dat het aan de werkgever is om aan te tonen dat de benadeling terecht was of niets te maken had met de melding. Kan de werkgever dit niet, dan staat vast dat de benadeling onterecht was.

Vrijwaring voor aansprakelijkheid

Als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding juist is, dan is naast het benadelingsverbod ook sprake van een vrijwaring voor aansprakelijkheid. Dit betekent dat de melder niet aansprakelijk kan worden gesteld voor schade wanneer later blijkt dat de melding onterecht was. De melder heeft de melding dan immers te goeder trouw gedaan. Zo wordt voorkomen dat meldingen achterwege blijven uit angst voor aansprakelijkheid.

Werknemersvertegenwoordiging

Voor werkgevers is het goed om te weten dat een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging instemmingsrecht heeft ten aanzien van het wijzigen, vaststellen of intrekken van een interne meldprocedure. Als geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld en daartoe ook geen verplichting bestaat, dan moet de instemming van meer dan de helft van de werknemers worden verkregen, tenzij de procedure voor het melden van (een vermoeden van) een misstand inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeids-overeenkomst.

Handhaving en sancties

Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders kan iedere belanghebbende de kantonrechter verzoeken om een werkgever te verplichten binnen een bepaalde termijn een interne meldprocedure vast te stellen die voldoet aan de nieuwe regels. Ook biedt de Wet bescherming klokkenluiders nieuwe mogelijkheden voor melders om compensatie te vorderen wanneer in strijd wordt gehandeld met de regels. Daarnaast krijgt het Huis voor Klokkenluiders in de toekomst de mogelijkheid om bestuursrechtelijke sancties op te leggen, zoals een boete.

Cultuur en bewustzijn

Het opstellen van een interne meldprocedure waarmee wordt voldaan aan de nieuwe wet- en regelgeving is de eerste stap. Vervolgens is het echter ook van belang dat deze regeling leeft binnen de organisatie en niet in de kast blijft liggen. Medewerkers moeten de regeling kennen en weten dat zij een melding kunnen doen. Hierbij is het van essentieel belang dat er een veilige cultuur heerst binnen de organisatie waarin medewerkers zich veilig voelen om een melding te doen. Het implementeren van de nieuwe regels vraagt derhalve meer van de organisatie dan alleen het op papier zetten van een interne meldprocedure.

Wat zijn de aandachtspunten voor werkgevers?

Werkgevers met ten minste 50 werknemers moeten aan de slag om te voldoen aan de nieuwe regels. Daarbij zijn onder meer de volgende aandachtspunten van belang:

1. Uiterlijk 17 december 2023 moet er een interne meldprocedure zijn die voldoet aan de nieuwe regels. Overheidswerkgevers en werkgevers met ten minste 250 werknemers moeten reeds over een dergelijke meldprocedure beschikken. Dit geldt ook voor werkgevers met minder dan 50 werknemers in specifieke sectoren met een verhoogd risico, zoals de financiële sector, de burgerluchtvaart, de maritieme sector en offshore olie en gas.
2. Er moet een register worden gemaakt waarin meldingen van (een vermoeden van) een misstand worden geregistreerd. Gezien de gevoeligheid van de informatie is voldoende aandacht voor privacywetgeving daarbij van belang.
3. Bepalingen op grond waarvan werknemers informatie niet mogen openbaren, zoals geheimhoudings- en zwijgbedingen, moeten worden aangepast om te voorkomen dat de bepalingen nietig zijn.
4. Werknemers hebben een instemmingsrecht met betrekking tot de interne meldprocedure. Een zorgvuldig proces is van belang om draagvlak te creëren en problemen te voorkomen.

BDO kan u van dienst zijn

De specialisten van BDO helpen u graag bij het in kaart brengen van de gevolgen van de nieuwe wetgeving, het opstellen of wijzigen van een interne meldprocedure en het doorlopen van een medezeggenschapstraject. Zo beschikt u snel over een regeling op maat voor uw organisatie en komt u niet voor vervelende verrassingen te staan.

Naast implementatie van de formele vereisten kunnen de specialisten van BDO ook kijken naar de compliancecultuur van uw organisatie en het compliancebewustzijn van uw medewerkers. Op deze wijze wordt uw organisatie zo ingericht dat medewerkers voldoende mogelijkheden hebben om misstanden tijdig te melden. Hiermee draagt u bij aan een integere en veilige werkomgeving.

MEER INFORMATIE

Heeft u behoefte aan een regeling op maat voor uw organisatie, advies over het creëren van een veilige werkomgeving of wilt u meer informatie over de Wet bescherming klokkenluiders? Neem dan vrijblijvend contact op met één van onze specialisten.



Corina Roks
Partner BDO Tax & Legal
E corina.roks@bdo.nl
T 070 - 338 08 36



Frank van Vierssen
Senior Manager Tax
E frank.van.vierssen@bdo.nl
T 026 - 352 56 51



Lilian Maters-de Groen
Manager Internal Audit, Risk & Compliance
E lilian.maters.de.groen@bdo.nl
T 030 - 284 97 14

Vond u dit interessant? Ontvang - net als 19.000 andere abonnees - het laatste nieuws over bijvoorbeeld actuele publicaties en onderzoeken, fiscale regelgeving en wetwijzigingen tweewekelijks in uw mailbox! Meld u aan via bdo.nl/nieuwsbrief.

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt **BDO** gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. handelt tevens onder de namen: BDO Accountants, BDO Accountants & Belastingadviseurs, BDO Belastingadviseurs, BDO Global Outsourcing, BDO IT Audit & Security, BDO IT Security, BDO International Tax Services, BDO Outsourcing, BDO Retail Accounting, BDO Tax, BDO Tax Consultants, BDO Tax & Legal, BDO Legal, IT Risk Assurance.

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.