

Wetsvoorstel Wet bescherming klokkenluiders Compliance en toezicht



Boels
Zanders
Advocaten 

Een betere en ruimere bescherming voor klokkenluiders. Op 2 juni 2021 is het wetsvoorstel Wet bescherming klokkenluiders (de Wbk) ingediend ter wijziging van de huidige Wet Huis voor klokkenluiders (de WHvk). De nieuwe Wbk implementeert de hogere mate van bescherming van Europees Richtlijn 2019/1937 (de Richtlijn) voor klokkenluiders die bepaalde inbreuken op Europees recht melden.¹ Veel werkgevers dienen op basis van de aanstaande wetswijziging hun interne meldingsregeling voor klokkenluiders aan te passen.



1

Welke werkgevers moeten een interne meldingsregeling hebben?

De huidige WHvk is op 1 juli 2016 in werking getreden. De WHvk heeft als doel om maatschappelijk misstanden aan het licht te brengen door melders van een vermoeden van een misstand te beschermen. Onder de WHvk (en de nieuwe Wbk) dienen de volgende werkgevers een interne meldingsregeling voor een vermoeden van een misstand te hebben:

- ▶ bedrijven met meer dan 50 werknemers²;
- ▶ gemeenten met meer dan 10.000 inwoners; en
- ▶ Wwft-plichtige organisaties.³

Onder de nieuwe Wbk zijn werkgevers verplicht hun interne meldingsregeling naast vermoedens van misstanden uit te breiden met inbreuken op een veelvoud van gebieden van Europees recht. Ook worden er meer en hogere eisen gesteld aan de interne meldingsprocedure en de bescherming van klokkenluiders.



Mogelijkheid gezamenlijke meldingsregeling

De Wbk biedt de mogelijkheid middelen voor het ontvangen van meldingen en het onderzoek naar meldingen te delen en zo kosten te besparen voor:

- A. werkgevers in de private sector met 50 tot 249 werknemers; en
- B. gemeenten of openbare lichamen in de zin van artikel 8 lid 1 Wet gemeenschappelijke regelingen.

2

3

Waar moet een interne meldingsregeling aan voldoen?

Artikel 2 lid 1 Wbk verplicht een werkgever die een intern meldingsregeling dient te hebben om in deze regeling te beschrijven:

- ▶ Op welke wijze met de interne melding wordt omgegaan;
- ▶ wanneer er sprake is van een vermoeden van een misstand en een inbreuk op het Unierecht op basis van de definities van de Wbk;
- ▶ bij welke daartoe aangewezen onafhankelijke functionaris(sen) gemeld kan worden en welke functionarissen hier zorgvuldige opvolging aan kunnen geven;
- ▶ dat de werknemer een adviseur in vertrouwen kan raadplegen;

- ▶ dat een melder binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging krijgt;
- ▶ dat binnen een redelijke termijn van ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging aan de melder informatie wordt verstrekt over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding; en
- ▶ algemene en specifieke geheimhoudingsverplichtingen.

De werkgever dient de bij hem werkzame personen schriftelijk of elektronisch te informeren over de interne en externe meldingsprocedure en hen te wijzen op hun rechtsbescherming bij het doen van een melding. Verder dienen interne meldingen in een daarvoor bestemd register geregistreerd te worden.

¹ Artikel 2 en 3 van de Richtlijn bepalen de reikwijdte van mogelijk te melden inbreuken op Europees recht. Overheidsopdrachten, financiële producten en diensten, voorkoming van witwassen en terrorismefinanciering, veiligheid, milieu, volksgezondheid, privacy en consumentenbescherming vallen uitdrukkelijk onder de reikwijdte. ² Deze grens geldt niet voor bedrijven die zijn uitgezonderd in artikel 2 lid 3 Wbk, met name financiële instellingen. ³ Een Wwft-plichtige organisatie is een organisatie die onder het bereik van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme valt. Dit betreft niet enkel financiële organisaties, maar bijvoorbeeld ook organisaties van notarissen, advocaten en makelaars.

4

Wie kan een melding doen?

Elke persoon die op redelijke gronden in een werkgerelateerde context een vermoeden van een (dreigende) misstand heeft of informatie bezit over een (dreigende) inbreuk op Europees recht kan een melding doen. Op basis van deze omschrijving kan niet alleen een (voormalige of toekomstige) werknemer een melding doen, maar ook derden zoals een stagiair, zzp'er, leverancier, aandeelhouder of vrijwilliger.

5

Interne en externe melding en openbaarmaking

Het uitgangspunt is dat er eerst een interne melding wordt gemaakt bij de werkgever. De werkgever kan op die manier eerst zelf de melding beoordelen, onderzoeken en de nodige maatregelen nemen. Als de interne meldingsprocedure (naar redelijke verwachting) niet functioneert, kan de melding rechtstreeks extern bij een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 2c Wbk worden gedaan. De bevoegde autoriteit kan vervolgens op basis van de Wbk onafhankelijk onderzoek doen bij de werkgever naar het vermoeden van een misstand. In een uiterste geval kan informatie over het vermoeden van een misstand openbaar of een inbreuk op Unierecht openbaar worden gemaakt door een werknemer of werkgerelateerde derde, indien:

- ▶ hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft; of
- ▶ er sprake is van bijzondere omstandigheden in de vorm van:
 - A.** een reëel (dreigend) gevaar voor het algemeen belang;
 - B.** een risico op benadeling bij een externe melding; of
 - C.** onwaarschijnlijkheid dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

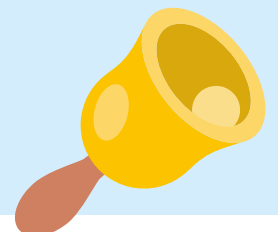


6

Welke bescherming wordt geboden?

Ter bescherming van klokkenluiders en derden die met klokkenluider verbonden zijn, zoals zijn vertrouwenspersoon, collega's en familie, worden de volgende maatregelen geïntroduceerd:

- ▶ verbod op benadeling en omkering van de bewijslast naar de werkgever;
- ▶ recht op ondersteuningsmaatregelen zoals onafhankelijke informatie, kosteloze adviezen, effectieve ondersteuning van bevoegde autoriteiten en rechtsbijstand;
- ▶ vrijwaring van bepaalde procedures in verband met bijvoorbeeld verboden informatieverwerving, laster, schending auteursrechten of bescherming persoonsgegevens; en
- ▶ sancties voor het tegenwerken van de melder of het onderzoek.



7

De rol van de ondernemingsraad

Voor werkgevers die hun interne meldingsregeling willen aanpassen op basis van de nieuwe Wbk, is het van belang om rekening te houden met de rol van de ondernemingsraad voor zover deze aanwezig is. De ondernemingsraad heeft namelijk een instemmingsrecht bij procedures voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie.⁴



8

Wanneer treedt de Wbk in werking?

Een precieze datum voor inwerkingtreding van de Wbk is op dit moment nog niet bekend. De Wbk is momenteel een wetsvoorstel in voorbereiding, waarover de Eerste en Tweede Kamer nog moeten stemmen. De Richtlijn verplicht Nederland echter om de inhoud van de Richtlijn vóór 17 december 2021 in nationale wetgeving te hebben omgezet.

De Wbk bepaalt dat meldingsregeling-plichtige werkgevers in de private sector met 50 tot 249 werknemers uiterlijk 17 december 2023 aan de eisen van de Wbk dienen te voldoen. De overige werkgevers dienen aan de Wbk te voldoen op het moment van inwerkingtreding.



Heeft u vragen over de Wet bescherming klokkenluiders of heeft u hulp nodig bij het totstandbrengen of wijzigen van uw interne meldingsregeling? Dan helpt het team compliance en toezicht u graag verder.

Monique Schreurs | mschreurs@boelszanders.nl | +31 (0)88 30 40 161 | +31 (0)6 22 92 89 71

**Boels
Zanders
Advocaten**

⁴ Artikel 27 lid 1 m Wet op ondernemingsraden.