Toolkit Wet bescherming klokkenluiders

Inhoud

Voor wie? ... 3
Waarom een Wet bescherming klokkenluiders? ... 4
Wet bescherming klokkenluiders in het kort ... 5
  Beschermingsmaatregelen ... 5
  Meldprocedures ... 5
Checklist interne meldprocedure ... 6
  Wat u in de meldprocedure moet vastleggen ... 6
  Andere eisen waaraan werkgevers moeten voldoen ... 6
  Optioneel voor de werkgever ... 6
  Voorbeeld aanpassing interne meldprocedure ... 6
Direct extern melden ... 7
Rechtsbescherming en ondersteuning ... 8
  Benadelingsverbod na melding ... 8
  Vrijwaring in gerechtelijke procedures ... 9
  Verschuiving van de bewijslast ... 9
  Ondersteuning van melders ... 10
Geheimhoudingsbedingen in oude overeenkomsten ... 11

Voor wie?

Deze toolkit is bedoeld voor HR-specialisten, vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren en communicatieadviseurs van publieke en private organisaties. Hiermee kunt u de medewerkers in uw organisatie informeren over de Wet bescherming klokkenluiders en hun rechten. De toolkit kan u ook helpen om het gesprek met uw medewerkers aan te gaan. Dit kan (het uit de hand lopen van) misstanden voorkomen.

Waarom een Wet bescherming klokkenluiders?

Een veilig werkklimaat is belangrijk. Iedereen moet zich vrij voelen om een (vermoeden van een) misstand te melden. De Wet bescherming klokkenluiders geeft hiervoor duidelijke regels en beschrijft waar een meldregeling van werkgevers aan moet voldoen. De wet geeft daarnaast regels waardoor melders beschermd worden. Zo kunnen mensen veilig een melding doen, zonder dat dit tegen hen mag worden gebruikt.

Wet bescherming klokkenluiders in het kort

Beschermingsmaatregelen

Er geldt een benadelingsverbod

- voor zowel melders (naast werknemers en ambtenaren ook onder meer zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers) als voor degenen die melders bijstaan, evenals betrokken derden
- niet alleen tijdens, maar ook na de behandeling van een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het Unierecht

De bewijslast ligt bij de werkgever
In het geval van een rechtszaak over benadeling (zoals ontslag en demotie) van de melder door de werkgever, moet de werkgever bewijzen dat de benadeling niet het gevolg is van de melding.

Melders zijn gevrijwaard tegen eventuele gerechtelijke procedures

Direct extern melden van vermoedens van misstanden is altijd mogelijk

De identiteit van de melder wordt beschermd bij alle meldingen: niet alleen bij werkgevers, maar ook bij andere bevoegde autoriteiten

Meldprocedures

De interne meldprocedure omvat ook inbreuken op het Unierecht en tevens de optie om de meldprocedure voor anderen dan werknemers open te stellen

Aangewezen inspecties en toezichthouders zijn verplicht een apart meldkanaal in te richten voor de behandeling van meldingen over inbreuken op het Unierecht. Hier gelden specifieke eisen voor:

- Er kan zowel mondeling als schriftelijk melding worden gedaan.
- De melder krijgt een ontvangstbevestiging.
- De melder krijgt feedback.
- Er geldt een registratieplicht voor iedere melding.
- Meldingen worden behandeld door verantwoordelijk en voldoende opgeleid personeel.
- Er staat voldoende informatie over de procedures en bescherming op de website.
- Er is een evaluatieplicht ten aanzien van de procedures.

Checklist interne meldprocedure

In deze checklist staat wat werkgevers inhoudelijk moeten vastleggen in hun meldprocedure en met welke eisen men verder rekening moet houden. Als gevolg van de nieuwe EU-richtlijn ter bescherming van klokkenluiders heeft de Wet bescherming klokkenluiders de eisen aan de interne meldprocedure veranderd.

Wat u in de meldprocedure moet vastleggen

☐ De wijze waarop met de interne melding wordt omgegaan
☐ Wanneer sprake is van een vermoeden van een misstand (volgens de definities in de Wet bescherming klokkenluiders)
☐ De wijze waarop een werknemer kan melden (schriftelijk, mondeling of via gesprek op locatie)
☐ Bij welke onafhankelijke functionaris of functionarissen gemeld kan worden
☐ Welke functionarissen verantwoordelijk zijn voor de opvolging van meldingen
☐ De mogelijkheid voor de werknemer om een adviseur in vertrouwen te raadplegen
☐ Ontvangstbevestiging binnen 7 dagen na de melding
☐ Terugkoppeling aan de melder binnen maximaal 3 maanden over beoordeling en opvolging

Andere eisen

☐ Inrichten van een veilig meldkanaal dat voldoet aan de AVG (vertrouwelijkheid melder en betrokken derden geborgd, alleen toegankelijk voor bevoegden)
☐ Werknemers informeren (schriftelijk of digitaal) over:

- de interne meldprocedure
- extern melden
- rechtsbescherming van melders

☐ Instemming met de meldprocedure van:

- ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
- of cao-partijen
- of meerderheid van werknemers (indien geen OR/PVT)

☐ Registratie van meldingen in een daarvoor ingericht register
☐ Vastleggen van telefonische of mondelinge meldingen (opname of schriftelijk verslag, met instemming melder)
☐ Waarborgen van geheimhouding van de identiteit van de melder

Optioneel

☐ Openstellen van de meldprocedure voor niet-werknemers bijvoorbeeld oud-werknemers, zzp'ers, aandeelhouders en leden van een raad van commissarissen).

Voorbeeld aanpassing interne meldprocedure

Hier vindt u een voorbeeld van een aanpassing van de interne meldprocedure van de sector politie in het Besluit algemene rechtspositie politie: Staatsblad 2021, 479 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen (officielebekendmakingen.nl)

Direct extern melden

Iedereen heeft recht op een veilige werkomgeving. Dat is in het belang van werkgevers en werknemers. Werknemers moeten de mogelijkheid hebben een vermoeden van een misstand intern of direct extern te melden. Wat houdt direct extern melden in en hoe informeert u uw werknemers hierover? Onderstaande informatie heeft betrekking op werknemers om hen te informeren over de optie van direct extern melden.

Het heeft de voorkeur dat werknemers zich eerst binnen uw eigen organisatie melden bij een vermoeden van een misstand. Daarvoor moet u de interne meldregeling op orde hebben. Uw organisatie krijgt dan de kans om de melding meteen zelf op te pakken. Om zodoende een eventuele misstand zo snel mogelijk te beëindigen en maatregelen te nemen om toekomstige misstanden te voorkomen.

Eerst intern melden is echter niet verplicht. Als werknemers, om welke reden dan ook, liever direct naar een extern meldpunt gaat, dan mag dat ook. Men kan met de melding terecht bij een autoriteit die bevoegd is ten aanzien van het onderwerp van het vermoeden van een misstand. Dat kan een bijvoorbeeld een inspectiedienst zijn of een toezichthouder. Werknemers die ervoor kiezen om direct extern te melden, genieten (dezelfde) bescherming als bij een interne melding.

Voor het extern melden van een vermoeden van een misstand kunnen werknemers zich tot de volgende bevoegde autoriteiten wenden. Werkt een link niet meer? Laat het ons weten via het contactformulier.

- Huis voor klokkenluiders
- Autoriteit Consument en Markt (ACM)
- Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- Nederlandsche Bank N.V. (DNB)
- Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)
- Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)
- Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS)
- Autoriteit persoonsgegevens (AP)
- Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA)

De bovengenoemde autoriteiten hebben allemaal een eigen terrein waarop zij bevoegd zijn de melding te onderzoeken. Als er geen specifieke toezichthouder bevoegd is, dan mag het Huis voor klokkenluiders onderzoek doen naar een melding.

Rechtsbescherming en ondersteuning

Onderstaande informatie is gericht op werknemers/(potentiële) melders. Deze tekst kan door werkgevers gebruikt worden om hun werknemers te informeren over hun rechtsbescherming bij het melden van een vermoeden van een misstand (onderdeel van de informatieplicht die werkgevers hebben op grond van artikel 2 lid 5 Wbk).

Als u een melding van een vermoeden van een misstand doet (intern en/of extern), dan wordt aan u rechtsbescherming geboden. Zelfs als u een vermoeden van een misstand openbaar maakt (bijvoorbeeld via de pers), bent u soms beschermd.

Benadelingsverbod na melding

Uw werkgever mag u niet benadelen omdat u een melding (van een vermoeden van een misstand) heeft gedaan. U als melder hoeft alleen te bewijzen dat u bent benadeeld en dat u een melding heeft gedaan. Dat de benadeling het gevolg is van de melding wordt door de rechter aangenomen totdat het tegendeel is bewezen. Voorbeelden van benadeling zijn: ontslag of schorsing, een boete (als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek), demotie, het onthouden van bevordering, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, onvrijwillige overplaatsing naar een andere vestiging of afdeling, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting en smaad of laster. Onder benadeling valt ook een dreiging met benadeling en een (mislukte) poging tot benadeling.

Hierbij geldt wel dat u de melding in overeenstemming met de Wet bescherming klokkenluiders moet hebben gedaan. Dat betekent dat u redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de door u gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van uw melding juist is. Het benadelingsverbod geldt ook voor personen die melders bijstaan of andere betrokkenen. Dit kunnen bijvoorbeeld zijn: collega's, vertrouwenspersonen, advocaten, vakbondsvertegenwoordigers, partner of familieleden.

Benadelingsverbod na openbaarmaking

Het benadelingsverbod geldt soms ook bij openbaarmaking van een vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld via de (sociale) media of een blog. Het kan onder andere gaan om schending van een geheimhoudingsplicht of auteursrechten. Om recht te hebben op bescherming tegen benadeling door uw werkgever na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand gelden er wel strengere voorwaarden.

Als u nog geen melding heeft gedaan, dan bent u alleen beschermd tegen benadeling door uw werkgever als u redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:

- de door u gemelde informatie over uw vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is, en
- de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of

- er een risico bestaat op benadeling wanneer u de melding doet bij een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie, of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Als u al wel een melding heeft gedaan bij een externe bevoegde autoriteit (en eventueel daarvoor intern bij uw werkgever) en u daarna uw vermoeden van een misstand openbaar maakt, dan bent u beschermd tegen benadeling door uw werkgever onder de volgende voorwaarden:

- u heeft redelijke gronden om aan te nemen dat de door u gemelde informatie over uw vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is, en
- u heeft op basis van de informatie die u heeft gekregen van de bevoegde autoriteit aan wie u gemeld heeft over de beoordeling of opvolging van de melding redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.

Deze benadelingsbescherming na openbaarmaking geldt ook voor personen die u als melder bijstaan of andere betrokkenen.

Vrijwaring in gerechtelijke procedures

Om de melding of openbaarmaking te doen heeft u als melder mogelijk regels geschonden. Onder voorwaarden bent u bij een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet aansprakelijk voor schending van de geheimhoudingsplicht, verboden informatieverwerving, laster, schending van auteursrechten, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, schending van de vertrouwelijkheid of schending van bescherming van persoonsgegevens.

Deze voorwaarden zijn dat u redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk was voor de onthulling van de misstand en dat u de melding of openbaarmaking in overeenstemming met de Wet bescherming klokkenluiders heeft gedaan. U bent dan gevrijwaard in gerechtelijke procedures. Dit betekent dat de rechter dan zal oordelen dat u niet aansprakelijk bent voor schending van bijvoorbeeld de geheimhoudingsplicht. Deze vrijwaring geldt ook voor degenen die u bijstaan bij uw melding of andere betrokkenen.

Verschuiving van de bewijslast

Als u benadeling ervaart vanwege een melding van een vermoeden van een misstand, dan ligt de bewijslast bij uw werkgever. Indien u als melder of degene die u bijstaat in een gerechtelijke procedure stelt dat hij of zij is benadeeld, dan wordt door de rechter aangenomen dat de benadeling het gevolg is van de melding van het vermoeden van een misstand. Degene die benadeeld heeft (vaak de werkgever) zal in dat geval moeten bewijzen dat de (eventuele) benadeling van u als melder (of van iemand die u bijstaat) *geen* gevolg is van het doen van de melding.

Deze verschuiving van de bewijslast geldt ook bij de vrijwaring in gerechtelijke procedures. Dit betekent dat degene die u als melder aansprakelijk heeft gesteld voor bijvoorbeeld schending van de geheimhoudingsplicht, auteursrechten of openbaarmaking van bedrijfsgeheimen (bijvoorbeeld uw werkgever), moet bewijzen dat u niet aan de wettelijke voorwaarden heeft voldaan. Verder geldt de

verschuiving van de bewijslast ook voor degenen die u bijstaan bij uw melding of andere betrokkenen.

Ondersteuning van melders

U als melder van een vermoeden van een misstand kunt in aanmerking komen voor de volgende ondersteuning:

- **Gratis advies:** Vóórdat u een melding doet van een vermoeden van een misstand (intern en/of extern) kunt u informatie en advies vragen over uw rechten en mogelijk te ondernemen stappen bij de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders. Het Huis voor klokkenluiders kan u ook doorverwijzen naar instanties of organisaties die juridische of psychosociale ondersteuning kunnen verlenen;
- **Toegang tot informatie:** U krijgt toegang tot documenten die kunnen bewijzen dat een melding van een vermoedelijke misstand is gedaan;
- **Psychosociale ondersteuning:** Sinds 1 september 2022 kan een melder of een persoon die een melding wil gaan doen, voor psychosociale ondersteuning terecht bij Slachtofferhulp Nederland, na doorverwijzing van de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders. Uit onderzoek is gebleken dat melders van misstanden kunnen kampen met psychosociale klachten zoals stress, angsten, of depressieve gevoelens. Om die reden kunnen melders kosteloos voor psychosociale hulp terecht bij Slachtofferhulp Nederland. Naast de melder kan ook een betrokken derde of een persoon die de melder bijstaat in aanmerking komen voor de psychosociale hulp;
- **Toegang tot rechtsbijstand:** U als (potentiële) melder, personen die u bijstaan bij uw melding of andere betrokkenen kunnen rechtshulp krijgen. Vanaf 1 februari 2024 kunt u kosteloze juridische ondersteuning krijgen via de Raad voor Rechtsbijstand. Om in aanmerking te komen voor deze gratis rechtsbijstand is een verwijzingsbrief nodig van de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders. De afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders beoordeelt eerst op basis van informatie die u verstrekt, of sprake is van een redelijk vermoeden van een maatschappelijke misstand in de werksfeer zoals bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders. Als de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders tot de conclusie komt dat er juridische ondersteuning nodig is, omdat mogelijk sprake is van benadeling of strafbaarstelling als gevolg van een melding van een vermoeden van een misstand, geeft de afdeling een verwijzingsbrief af aan u voor rechtsbijstand en/of mediation. Met deze verwijzingsbrief kunt u zich bij de Raad voor Rechtsbijstand melden voor gesubsidieerde rechtsbijstand door een advocaat en/of een mediator. Dit is geregeld in de Subsidieregeling rechtsbijstand en mediation Wet bescherming klokkenluiders. Meer informatie over de gratis rechtsbijstand voor klokkenluiders is te vinden op de website van de Raad voor Rechtsbijstand, Subsidieregeling Klokkenluiders - Rechtsbijstand. Ook kan het zijn dat u recht heeft op rechtsbijstand via een rechtsbijstandverzekering. In dat geval kunt u kiezen of u gebruik maakt van de rechtsbijstand via uw verzekeraar of via de subsidieregeling. Dit kunt u ook met de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders bespreken.

Geheimhoudingsbedingen in oude overeenkomsten

Onderstaande tekst geeft werkgevers informatie over geheimhoudingsbedingen in oude overeenkomsten.

Vanaf 18 februari 2023 geldt de Wet bescherming klokkenluiders. Hierin is onder meer geregeld dat een geheimhoudingsbeding in bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst geen belemmering mag zijn voor het melden van vermoeden van een misstand. In een veilig werk- en meldklimaat past het niet om werknemers het recht te ontnemen of te beperken om een vermoeden van een misstand te melden of openbaar te maken. Deze bedingen kunnen werknemers afschrikken om een melding te doen van een misstand en belemmeren het oplossen van misstanden.

In de wet is bepaald dat bedingen die het recht van een werknemer (of een andere persoon die werkzaamheden bij de werkgever verricht, zoals een zzp'er) beperken of ontnemen om een vermoeden van een misstand te melden of openbaar te maken, nietig (dat wil zeggen: ongeldig) zijn. Let op: het gaat hier alleen om bedingen voor zover zij het recht beperken of ontnemen om volgens de Wet bescherming klokkenluiders een vermoeden van een misstand te melden of openbaar te maken (het gaat dus niet om alle geheimhoudingsbepalingen die tussen werkgever en werknemer kunnen gelden). Hou bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst of een vaststellingsovereenkomst met een geheimhoudingsbeding dus rekening met de Wet bescherming klokkenluiders.

Een vóór de wetswijziging van 18 februari 2023 overeengekomen beding waarin is bepaald dat geen melding mag worden gedaan van een vermoeden van een misstand, kan door de rechter (rekening houdend met alle relevante omstandigheden) op grond van artikel 3:40 van het Burgerlijk Wetboek (geheel of gedeeltelijk) nietig worden geacht.
Geheimhoudingsbedingen die het recht beperken of ontnemen om een vermoeden van een misstand te melden of openbaar te maken zijn niet verenigbaar met het doel van de Wet bescherming klokkenluiders, ook niet als ze vóór 18 februari 2023 zijn afgesproken.

Heeft u in het verleden overeenkomsten gesloten met uw werknemers of externe dienstverleners (bijvoorbeeld zzp'ers) met daarin een geheimhoudingsbeding? Controleer dan of zo'n beding een belemmering zou kunnen zijn om een vermoeden van een misstand te melden of openbaar te maken. Als u vermoedt dat dit het geval is, is het raadzaam om de reikwijdte van het beding aan te passen door hier nadrukkelijk aan toe te voegen dat deze beperking niet geldt als het gaat om het melden of openbaar maken van een vermoeden van een misstand volgens de Wet bescherming klokkenluiders. Zo draagt u bij aan een veilig werk- en meldklimaat, waarin iedereen zich vrij voelt om melding te maken van vermoedens van misstanden in uw organisatie.