



Bescherming Klokkenluiders



Dit regelt de Wet bescherming klokkenluiders

Sinds 18 februari 2023 geldt de nieuwe 'Wet bescherming klokkenluiders'. Dit betekent dat werkgevers aan een aantal nieuwe eisen moeten voldoen. Werknemers kunnen een melding doen, omdat zij een misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders vermoeden. De nieuwe wet beschermt hen beter tegen mogelijke nadelige gevolgen van hun melding. Ook als werknemers direct een melding doen bij een externe instantie. Het is daarom extra belangrijk dat werkgevers zorgen voor een goede meldprocedure en blijven investeren in een open organisatiecultuur. Zo voelt iedereen zich veilig om zich uit te spreken of om intern een melding te doen. Met deze brochure informeren we u over de nieuwe wet aan de hand van een praktijkvoorbeeld.



In het kort:

De nieuwe Wet bescherming klokkenluiders zorgt ervoor dat melders van misstanden beter beschermd zijn.

- Werkgevers met minstens 50 werknemers moeten hun interne meldprocedure aanpassen aan strengere eisen;
- Melders hoeven misstanden niet meer eerst intern te melden. Ze zijn nu ook beschermd als zij direct melding doen bij een externe instantie, zoals het Huis voor klokkenluiders;
- Een bredere groep melders wordt beschermd (bijvoorbeeld ook zzp'ers, uitzendkrachten en stagiairs);
- Er geldt een geheimhoudingsplicht van de identiteit van de melder;
- Een melder mag niet worden benadeeld. Als dat toch lijkt te gebeuren, bijvoorbeeld doordat de melder tegen zijn of haar zin wordt overgeplaatst, dan moet de werkgever aantonen dat de benadeling geen gevolg is van de melding. De bewijslast verschuift dus van de werknemer naar de werkgever.

Naast duidelijke regels is een veilig werk- en meldklimaat zeer belangrijk. Een duidelijke en transparante meldprocedure helpt om onbedoelde fouten in werkprocessen op te sporen en te herstellen. Zo kunnen werkgevers (onnodige) reputatieschade en verstoorde arbeidsrelaties voorkomen.

Voorbeeld: de melding van Patty

Patty werkt als administratief medewerker bij een grote organisatie. Ze krijgt van haar werkgever geregeld het verzoek om bijeenkomsten te organiseren met een aantal concurrenten van de onderneming waarbij zij werkzaam is. Soms is Patty er ook bij om aantekeningen te maken. Laatst ving ze op dat haar werkgever samen met deze concurrenten een gelijke prijs voor bepaalde producten overeen probeert te komen om 'de concurrentie eerlijk te houden'.



Patty betwijfelt of dit is toegestaan en wil hier melding van maken. Ze weet alleen niet bij wie ze terecht kan en is bang voor persoonlijke gevolgen als ze haar twijfels met haar werkgever bespreekt. Daarom doet zij rechtstreeks een melding van deze situatie bij de Autoriteit Consument en Markt.

Nieuwe regels bij meldingen door werknemers

De nieuwe wet beschermt melders van misstanden zoals Patty beter tegen benadeling. Dat komt door het volgende:

- Werknemers mogen niet worden benadeeld als gevolg van de melding: niet tijdens het onderzoek naar de melding (intern of door een andere organisatie) en ook niet in de periode daarna. Benadeling is bijvoorbeeld ontslag, een negatieve beoordeling, of intimidatie. Als een werknemer zoals Patty toch wordt benadeeld, kan zij dit aanvechten bij de rechter. Ze hoeft dan alleen aan te geven dat ze een melding heeft gedaan en hoe ze is benadeeld. Ook kan Patty het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop haar werkgever met haar is omgegaan na de melding;
- In een gerechtelijke procedure ligt de bewijslast dat de ervaren benadeling niets te maken heeft met de melding van Patty bij haar werkgever;
- Ook als het gaat om vertrouwelijke informatie waarvoor een geheimhoudingsplicht geldt, mag de werknemer deze informatie naar buiten brengen. Dit mag echter alleen wanneer het noodzakelijk is om de melding te kunnen doen;

- Ook als Patty rechtstreeks een melding doet bij een externe organisatie die misstanden onderzoekt (in dit geval de Autoriteit Consument en Markt), mag Patty niet worden benadeeld. Mocht Patty bij een verkeerde bevoegde autoriteit melden, dan moet die autoriteit met Patty contact opnemen. Als zij daar toestemming voor geeft, zendt die autoriteit haar melding door naar de juiste instantie. Patty is in alle gevallen tegen benadeling beschermd;
- Er geldt een geheimhoudingsplicht van de identiteit van de melder voor werkgevers en andere bevoegde autoriteiten. Patty's identiteit blijft dus geheim, tenzij zij zelf toestemming geeft om haar identiteit bekend te maken;
- Meer melders (bijvoorbeeld ook stagiairs, zzp'ers en sollicitanten) hebben recht op bescherming. Ook mensen die melders bijstaan (bijvoorbeeld vertrouwenspersonen), betrokken derden (zoals collega's en familieleden) en interne onderzoekers zijn beschermd tegen benadeling door de werkgever. Idealiter wordt elke melding serieus genomen en opgelost, zodat het niet tot een (extern) conflict komt.

Stel, Patty meldt bij haar leidinggevende wat ze heeft gehoord. Haar leidinggevende neemt de melding serieus en besluit de werkgever aan te spreken. De werkgever van Patty ziet in dat zijn bedrijf de wet overtreedt en bespreekt met zijn concurrenten om geen prijsafspraken meer te maken, zonder de identiteit van Patty kenbaar te maken. Ze voelt zich gesteund door haar werkgever en de misstand wordt opgelost. Patty's melding heeft voorkomen dat klanten de dupe worden van illegale prijsafspraken.

Tip voor werkgevers: Motiveer uw werknemers om intern te melden. Informeer hen over de interne meldprocedure en de extra bescherming van melders. Het is belangrijk dat uw organisatie uitdraagt dat zij signalen en meldingen van medewerkers serieus neemt. Informeer uw werknemers daarbij volledig: vermeld dat direct extern melden ook mogelijk is.



Tip voor werknemers: Het is van groot belang dat uw organisatie signalen en meldingen van medewerkers serieus neemt. Meld misstanden bij uw werkgever. Meld het ook bij uw werkgever wanneer de procedure voor u niet duidelijk is of u de informatie over de procedure niet goed kunt vinden. U kunt over deze zaken ook contact opnemen met onder meer de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, een (externe) vertrouwenspersoon, een vakbond of het Huis voor klokkenluiders.



Wat verstaan we onder een misstand?

Patty heeft redelijke gronden om aan te nemen dat er sprake is van een misstand. Er werd namelijk gehandeld in strijd met de Mededingingswet. In artikel 6 van deze wet staat het kartelverbod omschreven als dat ondernemingen onderling geen afspraken mogen maken die de mededinging kunnen beperken.



Er is sprake van een misstand in geval van:

- een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is én
 - er een (gevaar voor) schending is van een (Nederlands) wettelijk voorschrift of van interne regels van een werkgever die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, of
 - er een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of het milieu is, of
 - er een gevaar is voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming door onbehoorlijk handelen of nalatigheid.

Het maatschappelijk belang is in elk geval in het geding als (1) de handeling of nalatigheid niet alleen persoonlijke belangen raakt en (2) er sprake is van een patroon of structureel karakter dan wel een handeling of nalatigheid die ernstig of omvangrijk is.

- schendingen van Europese regels rond onder andere financiële diensten, vervoersveiligheid, consumentenbescherming en milieubescherming. Daarvoor zijn per gebied externe meldkanalen beschikbaar, zoals:
 - de Nederlandse Zorgautoriteit en de Inspectie gezondheidszorg en jeugd bij schendingen op het gebied van gezondheidszorg;
 - De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) bij schendingen van financieel-economische regels.

Wordt u geconfronteerd met een situatie waarbij u niet zeker weet of er sprake is van een misstand of niet? Dan kunt u daarover kosteloos advies vragen bij een gespecialiseerde instantie zoals de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten en de Nederlandse Zorgautoriteit. Als u voor uw kwestie de juiste bevoegde instantie niet kent, kunt u om advies vragen bij het Huis voor klokkenluiders.

De interne meldprocedure

Organisaties met 50 of meer werknemers, zoals die van Patty, moesten al een meldprocedure hebben. De nieuwe wet stelt extra eisen aan die interne meldprocedure:

- Patty moet haar melding naar eigen keuze schriftelijk, telefonisch of in een fysiek gesprek kunnen doen;
- De werkgever zorgt ervoor dat Patty binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging van haar melding ontvangt;
- De werkgever moet zich houden aan de geheimhoudingsplicht (zie het kopje 'Vertrouwelijk melden en geheimhoudingsplicht');
- De werkgever van Patty zorgt voor een goede registratie van haar melding, bijvoorbeeld met een opname of transcriptie die Patty zelf goedkeurt;
- Onpartijdige personen binnen de organisatie behandelen Patty's melding vertrouwelijk en zorgvuldig;
- Binnen 3 maanden na verzending van de ontvangstbevestiging van de melding, moet de werkgever Patty informeren over de genomen (en/of nog te nemen) vervolgstappen;
- De werkgever van Patty moet haar en andere werknemers (schriftelijk of elektronisch) informatie geven over zijn interne meldprocedure, welke rechtsbescherming de werknemers hebben en hoe zij extern melding kunnen doen. Deze informatie delen kan bijvoorbeeld via het intranet of in een brochure.

Werkgevers in de private sector met 50 tot 249 werknemers moeten vanaf 17 december 2023 aan bovenstaande extra eisen te voldoen. Tot die tijd blijft voor hen artikel 2 van de Wet Huis voor klokkenluiders gelden, waarin minder vergaande eisen aan de interne meldprocedure worden gesteld.

Vertrouwelijk melden en geheimhoudingsplicht

Het is belangrijk dat er binnen organisaties vertrouwelijk een melding kan worden gedaan. Elke persoon die vertrouwelijke informatie rond een melding krijgt of heeft, moet deze geheimhouden. Dit geldt voor informatie over:

- de identiteit van de melder en andere personen die bij de melding worden genoemd;
- informatie die tot deze personen te herleiden valt;
- een bedrijfsgeheim.

Ook van de melder wordt verwacht dat deze vertrouwelijkheid in acht neemt. De melder mag alleen vertrouwelijke informatie openbaar maken als dat noodzakelijk is voor de melding van de misstand. De melder mag de organisatie niet nodeloos schaden, door bijvoorbeeld concurrentiegevoelige informatie te openbaren die niets met de kwestie van doen heeft.

Tip voor werkgevers: Zorg dat u uw meldprocedure op orde heeft, zodat elke melding op juiste wijze behandeld wordt en de melder zich gehoord voelt. Kijk voor de checklist interne meldprocedure op wetbeschermingklokkenluiders.nl.



Tip voor werknemers: Zorg dat u de meldprocedure van uw werkgever kent of weet te vinden. Zo weet u wat uw rechten zijn, waar u terecht kunt voor vertrouwelijk advies, en waar en hoe u een melding kunt doen. Vraag uw werkgever naar de meldprocedure.



Toch extern melden

Stel, Patty doet geen melding bij haar werkgever, omdat ze twijfelt of deze er goed mee omgaat. Ze klopt aan bij het Huis voor klokkenluiders voor advies. De medewerkers van de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders informeren Patty over de stappen die ze kan nemen, hoe het proces eruitziet en bij welke instanties ze terecht kan. In dit geval is dat de Autoriteit Consument en Markt (ACM). Het Huis stuurt de melding door naar de ACM als Patty daarmee instemt. Daarnaast kan het Huis voor klokkenluiders haar doorverwijzen voor juridische bijstand en psychosociale ondersteuning.

Ook bij een externe melding kan Patty zelf kiezen hoe ze haar melding doet: schriftelijk, telefonisch of in een fysiek gesprek. De eisen die zijn gesteld aan de interne meldprocedure zijn vergelijkbaar met de eisen voor externe meldkanalen.

Verder geldt bij externe meldingen:

Patty ontvangt binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging van haar melding;

- De autoriteit moet zich houden aan de geheimhoudingsplicht (zie het kopje 'Vertrouwelijk melden en geheimhoudingsplicht' op pagina 4);
- De autoriteit moet haar melding goed registreren, bijvoorbeeld met een opname of transcriptie die Patty zelf goedkeurt;
- Onpartijdige personen binnen de autoriteit behandelen Patty's melding vertrouwelijk en zorgvuldig;
- De autoriteit hoeft de melding niet altijd te onderzoeken, bijvoorbeeld als deze niet ernstig is;
- Binnen 3 maanden na ontvangst van de melding geeft de autoriteit Patty een update over de melding en de genomen en/of nog te nemen vervolgstappen.

De externe autoriteit kan de melder ook informeren dat de termijn (met maximaal 3 maanden) wordt verlengd, en waarom dat zo is. Dan moet er uiterlijk binnen zes maanden na de melding een bericht komen over het vervolg. Mocht de autoriteit een melding krijgen die onder de bevoegdheid van een andere autoriteit valt, dan moet zij hierover contact opnemen met de melder. De autoriteit stuurt de informatie door naar de juiste instantie, als de melder hiermee instemt. Hiervoor worden beveiligde communicatiekanalen gebruikt. Stemt de melder niet in met doorzending? Dan wijst de bevoegde autoriteit de melder er uitdrukkelijk op dat de melding niet in behandeling wordt genomen. Dit betekent dat er geen verdere actie wordt ondernomen.

Melding openbaar maken

Patty kan er ook voor kiezen om haar vermoeden van een misstand openbaar te maken, bijvoorbeeld via de media, een blog of sociale media. Wil zij aanspraak maken op de bescherming die de wet biedt, gelden er bij openbaarmaking wel voorwaarden.



Als Patty nog geen melding gedaan heeft, dan is ze alleen beschermd als zij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:

- de door haar gemelde informatie over haar 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 zij de melding doet bij een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie, of
- het onwaarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Heeft Patty al een melding gedaan bij een externe bevoegde autoriteit (en eventueel daarvoor intern bij haar werkgever)? Dan is ze onder een aantal voorwaarden ook beschermd als ze haar vermoeden openbaar maakt. Bijvoorbeeld als ze niet binnen de juiste termijn een update over haar melding heeft gekregen. Of als ze op redelijke gronden geen vertrouwen heeft in de externe bevoegde autoriteit die de melding onderzoekt. Een melding openbaar maken is een laatste redmiddel als de melding intern en extern niet goed wordt opgepakt. Het grote nadeel is dat hierdoor de relatie tussen werknemer en werkgever ernstig verstoord kan raken. Verder ontstaat vaak voor alle partijen flinke schade: de werkgever en de bevoegde autoriteit krijgen een slechte naam, en de melder ervaart een hoop druk als hij of zij het gezicht wordt van een (vermoedelijke) misstand.

Veilig werk- en meldklimaat

Het liefst lossen werkgevers en werknemers vermoedens van misstanden samen intern op, door transparant en integer om te gaan met de zorgen van werknemers zoals Patty. Externe meldingen of openbaarmakingen zijn dan niet nodig.

Tip voor werkgevers en ondernemingsraden: Zorg voor een duidelijke meldprocedure die gemakkelijk te vinden is voor werknemers. Verwijs ernaar op intranet of in een nieuwsbrief. Daarmee kunnen werknemers veilig hun zorg of observaties uiten, en kunt u incidenten en integriteits- of wetsschendingen zo snel mogelijk beëindigen.

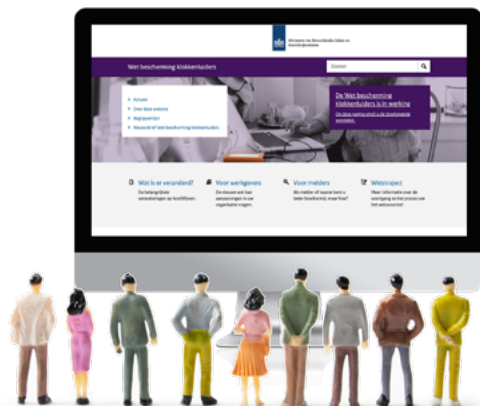


Huis voor klokkenluiders

Het Huis voor klokkenluiders is een organisatie voor melders van werkgerelateerde (vermoedelijke) misstanden. Het Huis werkt aan een integere samenleving door:

- werknemers te adviseren die bij (vermoedelijke) misstanden aan de bel trekken of dat overwegen;
- onderzoek te doen naar misstanden en naar de manier waarop melders behandeld worden;
- kennis te vergroten bij overheden, semipublieke instellingen en bedrijven om misstanden in werkrelaties te voorkomen.

Het Huis voor klokkenluiders heeft daarvoor drie afdelingen: de afdeling advies, de afdeling onderzoek en de afdeling kennis & preventie. De afdeling advies informeert en adviseert melders, mensen die hen bijstaan en betrokken derden. Zij verwijst hen naar de juiste autoriteiten of instanties voor juridische of psychosociale ondersteuning. De afdeling onderzoek kan op verzoek van een melder onderzoek doen naar een (vermoeden van een) misstand of naar hoe een werkgever met een melder is omgegaan. Deze afdeling doet in beginsel alleen onderzoek naar een (vermoeden van een) misstand als daartoe geen andere autoriteit bevoegd is. Denk bijvoorbeeld aan een inspectie of het Openbaar Ministerie. Als inderdaad een andere instantie bevoegd blijkt te zijn, verwijst de afdeling de melder naar die instantie door. Het Huis zelf dient als laatste toevluchtsoord. De afdeling kennis & preventie bevordert kennis zodat meldingen van vermoedens van misstanden op de werkvloer zorgvuldig en doelmatig worden behandeld.



Informatie en advies

Meer informatie en handige links:

- [Wetbeschermingklokkenluiders.nl](https://wetbeschermingklokkenluiders.nl), voor informatie over het wetgevingsproces waaraan werkgevers moeten voldoen en wat er voor werkgevers is veranderd na invoering van de 'Wet bescherming klokkenluiders'
- Op de pagina 'Wat is er veranderd?' staan de wijzigingen op een rijtje
- [Toolkit](#) met praktijkverhalen, en handige materialen en links die u kunnen helpen communiceren binnen uw organisatie.

Het Huis voor klokkenluiders helpt zowel werkgevers als werknemers graag met vragen rond integriteitsbeleid. Het Huis beschikt over publicaties en kennis over dit onderwerp:

- [Brochure over intern onderzoek doen](#)
- [Integriteit in de praktijk - Integere cultuur](#)
- [Integriteit in 7 onderdelen](#)
- [Integriteitswijzer](#)
- [Praktische tips over vertrouwenspersonen en hun taken](#)

U kunt het Huis bereiken via 088 – 133 10 00 (algemeen nummer) of via contact@huisvoorklokkenluiders.nl

Bezoek voor meer informatie de website huisvoorklokkenluiders.nl

