



De Wet bescherming klokkenluiders

Informatie voor werknemers



Dit regelt de Wet bescherming klokkenluiders: informatie voor werknemers	3
In het kort	3
Nieuwe regels bij meldingen door werknemers	4
Wat verstaan we onder een misstand?	5
Er is sprake van een misstand in geval van:	5
De interne meldprocedure	6
Vertrouwelijk melden en geheimhoudingsplicht	6
Toch extern melden	6
Verder geldt bij externe meldingen:	7
Melding openbaar maken	7
Ondersteuning klokkenluiders	8
Gratis rechtsbijstand voor klokkenluiders	8
Psychosociale ondersteuning bij Slachtofferhulp Nederland voor klokkenluiders	8
Huis voor klokkenluiders	9
Informatie en advies	9

Dit regelt de Wet bescherming klokkenluiders: informatie voor werknemers

Met ingang van 18 februari 2023 geldt de nieuwe 'Wet bescherming klokkenluiders'. 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 bevoegde autoriteit. 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 wet aan de hand van een praktijkvoorbeeld en informeren wij u over de mogelijkheid van juridische of psychosociale ondersteuning als u overweegt een melding te doen van een vermoedelijke misstand of hiervan melding heeft gedaan.

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 bevoegde autoriteit, 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 of de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, 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.

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 gedane melding: niet vanaf het moment dat ze een melding doen, en ook niet voor, tijdens of na het onderzoek naar de melding. 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 en 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.

**Als er sprake is van staatsgeheime informatie gelden andere regels. Hierover kan de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders adviseren.*

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 gronden¹ 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 in de vorm van externe bevoegde autoriteiten beschikbaar, bijvoorbeeld:
 - 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 externe bevoegde autoriteit² 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.

Kijk voor de betekenis van ¹ en ² op [pagina 9](#).

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.

Als Patty twijfelt over het doen van een melding bij haar werkgever, kan zij hierover altijd advies vragen bij het [Huis voor klokkenluiders](#).

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 onderbouwing van 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 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). Als Patty toch besluit een melding te doen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, dan stuurt de afdeling onderzoek de melding door naar de ACM. Patty moet hiervoor wel toestemming geven. Als dat nodig zou zijn, kan de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders Patty doorverwijzen voor juridische bijstand (bijvoorbeeld als er sprake is van een (dreigend) rechtsgeschil in verband met de melding) en psychosociale ondersteuning. Net als bij een interne melding kan Patty bij een externe melding 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 bevoegde autoriteiten.

Verder geldt bij externe meldingen:

Patty ontvangt binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging van haar melding;

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

De externe bevoegde 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.



Ondersteuning klokkenluiders

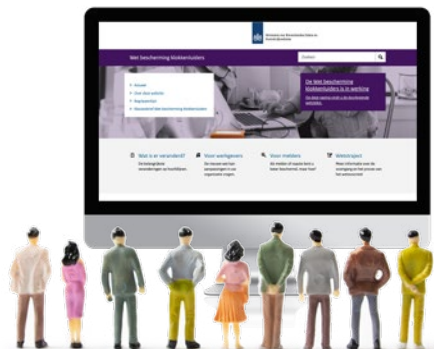
Gratis rechtsbijstand voor klokkenluiders

Met ingang van 1 februari 2024 kan een melder, of een persoon die een melding wil gaan doen, in aanmerking komen voor gratis rechtsbijstand via de Raad voor Rechtsbijstand, na doorverwijzing door de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders. Een advocaat en/of mediator kan de melder dan ondersteunen bij het conflict met de werkgever. Om in aanmerking te komen voor deze gratis rechtsbijstand via de Raad voor Rechtsbijstand is een verwijzingsbrief nodig van de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders.

Dit is geregeld in de Subsidieregeling rechtsbijstand en mediation Wet bescherming klokkenluiders (hierna: de subsidieregeling). De subsidieregeling is opgesteld om melders beter in staat te stellen om hun rechtsbescherming af te dwingen met een beroep op het benadelingsverbod bij de rechter of in een mediationtraject. Naast de melder kan ook een betrokken derde of een persoon die de melder bijstaat in aanmerking komen voor de gratis rechtsbijstand.

Meer informatie over de gratis rechtsbijstand voor klokkenluiders is te vinden op de website van de Raad voor Rechtsbijstand: Subsidieregeling Klokkenluiders – rvr.org

De Subsidieregeling rechtsbijstand en mediation Wet bescherming klokkenluiders is te raadplegen via [deze link](#).



Psychosociale ondersteuning bij Slachtofferhulp Nederland voor klokkenluiders

Sinds 1 september 2022 kan een melder of een persoon die een melding wil gaan doen, voor professionele eerstelijns 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. Melders kunnen negatieve effecten ervaren op het werk, in het inkomen en in het gezinsleven. 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.

Meer informatie:

[Nieuwsbrief Huis voor Klokkenluiders - oktober 2023 | Actueel | Huisvoorklokkenluiders](#)



Huis voor klokkenluiders

Het Huis voor klokkenluiders is een organisatie voor werknemers die overwegen om een melding te doen of hebben gedaan van (vermoedelijke) misstanden in de werksfeer. 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 deelt kennis en expertise, vooral gericht op werkgevers. Zo worden meldingen van vermoedens van misstanden op de werkvloer zorgvuldig en doelmatig behandeld.

De afdeling advies van het [Huis voor klokkenluiders](#) kan u adviseren bij het melden van een misstand. Het Huis beschikt over publicaties en kennis over dit onderwerp:

- [Introductiefilm](#): welke hulp biedt het Huis voor klokkenluiders?
- [Infographic](#) van het meldproces van een melder.

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

Informatie en advies

Meer informatie en handige links:

- www.wetbeschermingklokkenluiders.nl, voor informatie over de Wet bescherming klokkenluiders voor werkgevers.
- Op de pagina '[Wat is er veranderd?](#)' is een overzicht opgenomen van de belangrijkste veranderingen door de Wet bescherming klokkenluiders.



1) Wat zijn redelijke gronden?

Dat u zelf dingen gezien of meegemaakt moet hebben, en bijvoorbeeld stukken (papieren, e-mails, foto's of andere bewijzen) kunt tonen waarop u uw vermoeden baseert. Dit wil zeggen dat het bij de melding redelijk was voor u om aan te nemen dat de informatie op het moment van de melding juist was. U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Vermoedens die nergens op zijn gebaseerd of geruchten vallen hier niet onder.

2) Wat zijn bevoegde autoriteiten?

In deze brochure wordt gesproken over bevoegde autoriteiten. Dat zijn autoriteiten die zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, te weten:

- 1^o. de Autoriteit Consument en Markt;
- 2^o. de Autoriteit Financiële Markten;
- 3^o. de Autoriteit persoonsgegevens;
- 4^o. De Nederlandsche Bank N.V.;
- 5^o. het Huis voor klokkenluiders;
- 6^o. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
- 7^o. de Nederlandse Zorgautoriteit;
- 8^o. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming, en
- 9^o. bij lagere regelgeving kunnen nog andere bevoegde autoriteiten worden aangewezen. Hierbij wordt gedacht aan de Nederlandse Arbeidsinspectie, de Inspectie Leefomgeving en Transport en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit.