



De zeven eisen uit de Wet bescherming klokkenluiders

Wat de wet van u vraagt vanaf 50 werknemers, met per eis de vraag die telt

Voor wie dit geldt

Werkgevers met 50 of meer werknemers, zonder bovengrens. De wet trad in werking in februari 2023; voor werkgevers onder de 250 werknemers liep een overgangstermijn af op 17 december 2023, dus inmiddels geldt de verplichting voor iedereen in die groep. In een aantal sectoren, waaronder financiële dienstverlening, luchtvaart, maritiem en offshore, geldt geen ondergrens van 50.

De vertrouwenspersoon is iets anders en is niet wettelijk verplicht; het wetsvoorstel daarover ligt sinds 2023 stil in de Eerste Kamer. Uw cao kan er wél een voorschrijven.

De zeven eisen

1

Een vastgestelde procedure, met instemming van de medezeggenschap

De meldprocedure staat op schrift en beschrijft hoe met een interne melding wordt omgegaan en wat onder een vermoeden van een misstand wordt verstaan. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht (artikel 27 WOR). Is er geen OR of personeelsvertegenwoordiging, dan is instemming nodig van meer dan de helft van de werknemers, tenzij de cao het regelt.

Kunt u dit aantonen? Licht er een vastgesteld document, en is de instemming schriftelijk vastgelegd met een datum?

2

Drie manieren om te melden

Artikel 2 lid 2 onderdeel c vraagt dat een melding op drie manieren kan: schriftelijk, mondeling (bijvoorbeeld telefonisch of via een spraakbericht), en op verzoek in een persoonlijk gesprek binnen een redelijke termijn. Eén e-mailadres in een personeelshandboek is dus niet genoeg.

Kunt u dit aantonen? Kan een medewerker vandaag alle drie de routes gebruiken, en weet hij waar hij ze vindt?

3

Een onafhankelijke functionaris, en niet alleen de leidinggevende

De procedure wijst aan bij welke onafhankelijke functionaris of afdeling een vermoeden van een misstand kan worden gemeld (artikel 2 lid 2 onderdeel d). Die persoon moet voldoende gekwalificeerd zijn en de vertrouwelijkheid kunnen waarborgen. Leidinggevendens mogen niet het enige meldpunt zijn; dat is precies het geval waarvoor de wet is gemaakt, de melding die over de leidinggevende zelf gaat.

Kunt u dit aantonen? Staat er een naam of functie in de procedure, en wat gebeurt er als de melding over die persoon of over de directie gaat?

4

Ontvangst bevestigen binnen zeven dagen

Binnen zeven dagen na ontvangst van de melding stuurt u een ontvangstbevestiging (artikel 2 lid 2 onderdeel h). Dat is een harde termijn, ook als er vakantie is, ook als de behandelaar ziek is, en ook als de melding tussen andere post is blijven liggen.

Kunt u dit aantonen? Wie bewaakt die termijn, wat gebeurt er bij afwezigheid, en kunt u achteraf laten zien wanneer u hebt bevestigd?

5

Terugkoppelen binnen drie maanden

Uiterlijk drie maanden na de ontvangstbevestiging informeert u de melder over de beoordeling en de opvolging van de melding (artikel 2 lid 2 onderdeel i).

Kunt u dit aantonen? Loopt er een klok vanaf de bevestiging, en gaat er een signaal af vóór de deadline in plaats van erna?

6

Vertrouwelijkheid en registratie

De identiteit van de melder wordt beschermd en de gegevens worden vertrouwelijk behandeld. U houdt een register van meldingen bij en bewaart gegevens niet langer dan nodig; de AVG is onverkort van toepassing. Anoniem melden is nog niet verplicht: die bepaling staat wel in de wet maar is nog niet in werking getreden. Het mag dus wel, en het verlaagt de drempel aanzienlijk.

Kunt u dit aantonen? Bestaat het register, wie heeft toegang, en is vastgelegd hoe lang u bewaart?

7

Uw mensen informeren, over drie dingen

U informeert schriftelijk of elektronisch over de interne meldprocedure, over de externe meldroute (het Huis voor Klokkenluiders en de bevoegde toezichthouders zoals ACM, AFM en DNB), en over de rechtsbescherming die een melder heeft. Dat laatste wordt het vaakst vergeten, en het is het onderdeel waar de wet om draait.

Kunt u dit aantonen? Is die informatie verstrekt, in welke talen, en weet u wanneer?

Vier dingen die vaak worden gemist

De kring van melders is veel ruimer dan uw personeel. Niet alleen werknemers mogen melden, maar iedereen met een huidige, voormalige of toekomstige werkrelatie: stagiairs, zzp'ers, leveranciers, aannemers, sollicitanten, aandeelhouders en leden van toezichthoudende organen. Een procedure die alleen over "medewerkers" spreekt, dekt de lading niet.

Niemand hoeft eerst intern te melden. Een melder mag rechtstreeks naar een externe instantie stappen. Een intern kanaal dat niet werkt of niet vertrouwd wordt, betekent in de praktijk dat u het als eerste in een brief van een toezichthouder leest.

Bedingen die het meldrecht beperken zijn nietig. Een geheimhoudingsclausule in een arbeidsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst die melden onmogelijk maakt, heeft geen werking (artikel 17h lid 1), behoudens wettelijke geheimhoudingsplichten.

Een vertrouwenspersoon doet geen onderzoek. Die begeleidt en verwijst. Waarheidsvinding is een aparte rol, en overdracht aan een onderzoeksbureau mag alleen met aantoonbare toestemming van de melder. Een procedure die dat niet regelt, laat u met een halve procedure achter.

Wat er gebeurt als u niets regelt

De verplichting is in werking. De sanctiebevoegdheden van het Huis voor Klokkenluiders zijn dat nog niet, daar is nog een uitvoerings- en handhavingstoets voor nodig. Er staat dus op dit moment geen boete op.

Het risico zit elders: bij een melder die stelt te zijn benadeeld, ligt de bewijslast bij de werkgever. Kunt u dan niet laten zien dat u de procedure hebt gevolgd en de termijnen hebt gehaald, dan staat u zwak, in een procedure waarin u aan zet bent om het tegendeel te bewijzen.

Dit overzicht is opgesteld door VP Service. Wij leveren externe vertrouwenspersonen en een beveiligd meldpunt met bewaking van deze termijnen. Wilt u weten hoe uw eigen regeling ervoor staat, dan lopen we hem in twintig minuten met u langs en krijgt u de bevindingen op één A4, ook als u niets bij ons afneemt.