

Wetsvoorstel nieuwe Wet bescherming klokkenluiders aangenomen door Tweede Kamer



09-02-2023 | De Tweede Kamer heeft op 20 december 2022 het wetsvoorstel ter implementatie van de EU-klokkenluidersrichtlijn met algemene stemmen aangenomen. Hierbij zijn ook een aantal amendementen aangenomen. In dit artikel leest u de actuele stand van de invoering van deze wet.

Europese klokkenluidersrichtlijnen

Volgens de huidige Wet Huis voor klokkenluiders moeten werkgevers, bij wie in de regel minstens 50 personen (incl. stagiaires, vrijwilligers en uitzendkrachten) werkzaam zijn, al een interne meldprocedure hebben voor het omgaan met het melden van vermoedelijke misstanden binnen hun organisatie.

Sinds 2019 is er een nieuwe Europese richtlijn die klokkenluiders beter zal beschermen. Voor overheidswerkgevers (waaronder gemeenten, provincies, waterschappen en publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen) geldt dat zij al per 17 december 2021 aan de nieuwe eisen van de richtlijn moesten voldoen. Private werkgevers met 250+ werkzame mensen kregen tot de zomer van 2022 de tijd. Private werkgevers met tussen de 50 en 249 werkzame mensen zijn pas verplicht aan de nieuwe eisen te voldoen als de wet ter implementatie van de EU-richtlijn in werking is getreden. Naar verwachting moeten private werkgevers met hun interne meldprocedure uiterlijk op 17 december 2023 aan de eisen van de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders voldoen. Om deze richtlijnen te kunnen implementeren in het Nederlands recht moet de huidige Wet Huis voor klokkenluiders aangepast worden.

Wat verandert er?

De huidige Wet Huis voor klokkenluiders wordt aangepast en heet straks de Wet bescherming klokkenluiders. Met name voor werkgevers met ten minste vijftig werkzame mensen zullen er veranderingen zijn. Hieronder zijn de veranderingen in grote lijnen opgesomd. De volledige wettekst is te vinden op de website van het Ministerie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties¹.

Op de volgende pagina is in een overzichtelijke tabel per onderdeel weergegeven wat er zal veranderen in de nieuwe wet.

¹ Volledige wettekst Wet bescherming klokkenluiders:
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/wetstraject/wetstekst>



Nu (Wet Huis voor klokkenluiders)

Beschermingsmaatregelen

	Benadelingsverbod: <ul style="list-style-type: none"> van werknemers en ambtenaren tijdens en na de behandeling van een melding van vermoeden misstand
	Bewijslast bij melder
	Geen vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Eerst intern melden is in beginsel vereist
	Specifieke bescherming identiteit melder alleen geregeld voor werkgevers en het Huis voor klokkenluiders

Meldprocedures

	Werkgevers moeten een interne meldprocedure hebben voor vermoedens van misstanden
	Specifieke eisen voor externe meldkanalen

Straks (Wet bescherming klokkenluiders)

	Benadelingsverbod: <ul style="list-style-type: none"> van melders (naast werknemers en ambtenaren ook o.m. zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers), degenen die melders bijstaan, interne onderzoekers en betrokken derden tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarbaarmaking van een vermoeden van een misstand (inclusief schending van het Unierecht)
	Bewijslast bij werkgever
	Vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Direct extern melden is altijd mogelijk
	Specifieke bescherming identiteit van de melder gaat gelden voor alle meldingen, ook bij werkgevers en andere bevoegde autoriteiten
	Strengere eisen aan interne meldprocedure + uitbreiding met (dreigende) schendingen van het Unierecht, dreigende misstanden en (dreigende) schending van interne regels werkgever+ de optie om de procedure ook voor andere dan werknemers open te stellen.
	Strengere eisen: <ul style="list-style-type: none"> mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding ontvangstbevestiging feedback registratieplicht
	Specifieke eisen: <ul style="list-style-type: none"> mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding ontvangstbevestiging feedback registratieplicht aanwijzing van verantwoordelijk en voldoende opgeleid personeel voldoende informatie over de procedure en bescherming op een website evaluatieplicht procedures

Vervolgprocedure voor de inwerkingtreding van de nieuwe wet

Tijdens de stemming van 20 december 2022 heeft de Tweede Kamer het nieuwe wetsvoorstel aangenomen. Wel zijn er een zestal amendementen en drie moties toegevoegd. Deze amendementen zijn te vinden op www.tweedekamer.nl onder het tabblad 'Kamerstukken'.

Wanneer de wetwijziging in werking treedt, hangt ervan af hoe snel de Eerste Kamer het wetsvoorstel afhandelt. De Eerste Kamer kan het wetsvoorstel niet meer wijzigen. Op 24 januari jl. heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel als hamerstuk afgedaan en is de wet aangenomen. Het is nu wachten op officiële berichtgeving.

Bent u een werkgever met tussen de 50-249 werkzame mensen?

Dan moet u zorgen dat uw interne meldprocedure uiterlijk op 17 december 2023 aan de eisen van de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders voldoet.

Aan welke eisen moet uw interne meldprocedure voldoen?

Nieuwe eisen die in uw interne meldprocedure moeten worden opgenomen, zijn:

- Dat de interne meldprocedure ook moet openstaan voor het melden van schendingen (misstand) van het recht van de Europese Unie;
- De melder binnen zeven dagen na indienen van de melding een ontvangstbevestiging moet krijgen;
- U binnen een redelijke termijn van maximaal drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, de melder informatie moet verstrekken over de beoordeling en eventuele opvolging van de melding;
- U moet ervoor zorgen dat de identiteit van de melder geheim blijft, tenzij de melder toestemming geeft om zijn identiteit bekend te maken.

Verder moet u na aanpassing van de interne meldprocedure alle mensen die bij u werken schriftelijk of elektronisch informatie geven over:

- De aangepaste interne meldprocedure;
- De manier waarop meldingen over vermoedelijke misstanden buiten de organisatie kunnen worden gedaan bij bevoegde autoriteiten;
- De rechtsbescherming van de melder (zoals het verbod op benadeling door u als werkgever na het melden van een vermoedelijke misstand of inbreuk op het Europese recht).

Daarnaast moet u meldingen op een goede manier registreren en de mogelijkheid bieden voor het indienen van zowel een schriftelijke als mondelinge melding.

Advies & ondersteuning

Heeft u vragen over het opstellen of aanpassen van een interne meldprocedure? Neem dan contact op met Marlou Werkmeester, gecertificeerd vertrouwenspersoon bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.



HRM Works4U
Marlou Werkmeester
Bergenvoerlaan 62
3825 AA Amersfoort

KVK: 71169059
Tel: 06-36181225
E-mail: info@hrmworks4u.nl
Website: www.hrmworks4u.nl