

LEGAL UPDATE

Wet bescherming klokkenluiders aangenomen

Gisteren is de [Wet bescherming klokkenluiders](#) aangenomen door de Eerste Kamer. De nieuwe wet is een implementatie van een Europese Richtlijn. De Tweede Kamer was in december 2022 al akkoord gegaan met de nieuwe wet. Hier is een lang wetgevingstraject aan voorafgegaan waarbij er meerdere keren wijzigingen zijn doorgevoerd in het wetsvoorstel. Het daarom voor werkgevers belangrijk om goed te checken wat de nieuwe wet voor hen betekent. In deze Legal Update gaan wij in op de belangrijkste vragen.

Wanneer gaat de nieuwe wet in?

Dat is nog niet helemaal duidelijk. Bij koninklijk besluit zal worden bepaald wanneer de Wet bescherming klokkenluiders in werking treedt. Wel is al bekend dat onderdelen van de wet op verschillende data in werking zullen treden. Ook is bekend dat werkgevers in de private sector met 50 tot 249 werknemers nog tot 17 december 2023 de tijd zullen krijgen om de bestaande procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand aan te passen. Voor grotere werkgevers kan dus een eerdere datum gaan gelden. Om de omvang van de werkgever te bepalen tellen niet alleen reguliere werknemers mee maar degenen die 'in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding' arbeid verrichten (hiervan kan sprake zijn bij opdrachtnemers). Overheidsorganisaties moesten vanaf de implementatiedeadline van de Europese Richtlijn (17 december 2021) al voldoen aan de nieuwe regels.

Wie kan een melding doen als klokkenluider?

Nu kunnen alleen werknemers (en ambtenaren) een melding doen maar straks geldt dit ook voor zzp'ers, uitzendkrachten en stagiaires of vrijwilligers als zij een vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden. De kring van melders die een externe melding kunnen doen bij het Huis voor Klokkenluiders of een andere bevoegde instantie wordt nog groter, denk aan sollicitanten, aandeelhouders en leveranciers. Ditzelfde geldt voor degenen die beschermd worden in geval van een melding. Dit geldt voortaan namelijk ook voor vertrouwenspersonen en betrokken derden, zoals een collega of een familielid.

Moet ik de interne klokkenluidersregeling nog op andere punten aanpassen?

Ja, de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders zorgt ervoor dat een bestaande regeling op meerdere punten zal moeten worden aangepast. Niet alleen het begrip 'werknemer' maar ook de definitie van 'misstand' wordt gewijzigd. Daarnaast wijzigen bijvoorbeeld de termijnen waarbinnen de melder een ontvangstbevestiging moet krijgen en moet worden geïnformeerd over de opvolging van de melding. Ook moet een melding voortaan zowel schriftelijk als mondeling kunnen worden gedaan en moet worden vastgelegd op welke manier een anonieme melding of een externe melding kan worden gedaan.

Heeft de OR instemmingsrecht als het gaat om het wijzigen van een klokkenluidersregeling?

Ja, de OR heeft instemmingsrecht voor wat betreft het wijzigen, vaststellen of intrekken van een klokkenluidersregeling. Nieuw is dat als de werkgever geen OR maar wel een personeelsvertegenwoordiging heeft, de personeelsvertegenwoordiging moet worden betrokken. Heeft de werkgever ook geen personeelsvertegenwoordiging dan heeft de werkgever instemming nodig van meer dan de helft van de werknemers tenzij de procedure inhoudelijk is geregeld in de cao.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u altijd bellen met een van de advocaten uit het team Arbeid & Pensioen. Daarnaast heeft de overheid een website geïntroduceerd met meer informatie voor werkgevers: <https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/voor-werkgevers>. Let op: deze website is nog niet volledig bijgewerkt ten tijde van het publiceren van deze Legal Update.

Dit is een Legal Update van Anne Haverkort.

Voor meer informatie:

Anne Haverkort

+31 30 259 55 28

annehaverkort@vbk.nl