



# AANPASSINGEN VOOR UW MELDREGELING

**De Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) is op 18 februari 2023 in werking getreden en vervangt de Wet Huis voor klokkenluiders. Wat betekenen deze veranderingen voor u als werkgever? Wat moet u aanpassen aan uw bestaande meldregeling om deze in lijn te brengen met de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders?**

Een meldregeling is maatwerk omdat elke organisatie anders is ingericht of andere uitgangspunten heeft. Maak daarom een meldregeling die goed past bij uw organisatie, die werkt en begrijpelijk is.

Veel organisaties hebben al een meldregeling. De meldregeling moet echter wel aan de verplichtingen uit de wet voldoen. Met de nieuwe wet zullen de werkgevers die al een meldregeling hebben, deze zeer waarschijnlijk moeten aanpassen aan de nieuwe vereisten van de Wbk.

Hieronder zullen eerst kort de elementen worden benoemd die ongewijzigd blijven. Daarna worden de nieuwe eisen benoemd. Daar waar mogelijk en van toepassing worden tips of voorstellen gedaan.

---

Tip: u kunt bij uw branche- of koepelorganisatie navragen of zij al een op de sector toegesneden voorbeeld- of modelregeling hebben die u kunt gebruiken als uitgangspunt.

---

## WAT VERANDERT ER?

### 1. BESTAANDE EISEN AAN MELDPROCEDURE

In de meldregeling waren op basis van de Wet Huis voor klokkenluiders in elk geval al de volgende elementen verplicht om op te nemen:

- **hoe** met een melding wordt omgegaan;
- **wat** er gemeld kan worden;
- bij welk(e) **meldpunt(en)** een melding gedaan kan worden;
- dat de medewerker die een melding wil doen een **adviseur in vertrouwen** kan raadplegen.

Deze elementen zijn ook met de inwerkingtreding van de Wbk nog steeds verplicht om op te nemen in de meldprocedure.

Ook moet u als werkgever nog steeds informeren over het recht van een melder op *bescherming tegen benadeling*, als hij de melding op de goede manier doet en het feit dat u *vertrouwelijk* omgaat met de melding.

De meldprocedure moet u aan uw werknemers beschikbaar stellen op papier of elektronisch. U mag er daarnaast voor kiezen om de meldregeling ook open te stellen voor andere personen die geen werknemer zijn, maar anderszins werkgerelateerde activiteiten voor uw organisatie verrichten of hebben verricht. Hoe dan ook moet iedereen die voor u werkt, al dan niet in een dienstverband, intern een melding kunnen doen (zie ook paragraaf 2.2).

---

Voorstel: neem in uw meldregeling de volgende passage op: “Vermoed je een misstand? Dan kan je dit melden intern binnen je organisatie of extern bij een bevoegde autoriteit. Bij twijfel kan je altijd terecht voor advies bij het Huis voor Klokkenluiders: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)”

---

## 2. NIEUWE EISEN AAN MELDPROCEDURE

De Wbk introduceert ook een aantal nieuwe eisen aan de meldprocedure. Die worden hieronder behandeld.

### 2.1 uitbreiding toepassingsbereik meldregeling

De meldingen waar de meldregeling voor geldt, zijn meldingen die gaan over een (vermoeden van een) misstand. Een misstand is onder te verdelen in **twee categorieën**, namelijk een **inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie** op bepaalde beleidsterreinen (inbreuk op het Unierecht) en een **maatschappelijke misstand**.

---

Er zijn twee categorieën misstanden: een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie een maatschappelijke misstand

---

Unierecht is vastgelegd in een Europese verordening of richtlijn of nationale wet- of regelgeving die daarvan is afgeleid. Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of een nalatigheid die onrechtmatig is of het doel van de wet ondermijnt en schadelijk is voor het algemeen belang. Welke beleidsterreinen en Uniehandelingen dit betreft staat opgesomd in artikel 2 en bijlage 2 deel 1 van de Klokkenluidersrichtlijn, maar betreft in elk geval de volgende beleidsterreinen:

- Overheidsopdrachten.
- Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding.
- Productveiligheid en productconformiteit.
- Veiligheid van vervoer.
- Bescherming van het milieu.
- Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid.
- Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn.

- Volksgezondheid.
- Consumentenbescherming.
- Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens.

Er is alleen sprake van een maatschappelijke misstand als het maatschappelijk belang in het geding is. Meestal gaat het bij een maatschappelijke misstand om een handeling of nalatigheid die meerdere mensen aangaat, die regelmatig voorkomt of die ernstige gevolgen kan hebben. Ook is er sprake van een misstand wanneer de handeling of nalatigheid een of meer van de volgende kenmerken heeft:

- er is sprake van overtreding van de wet of op grond van een wettelijk voorschrift opgestelde van interne regels vastgesteld door de werkgever;
- er is gevaar voor de volksgezondheid;
- er is gevaar voor de veiligheid van personen;
- er is gevaar voor de aantasting van het milieu;
- er is gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.

## 2.2 uitbreiding personen die kunnen melden

**Iedereen die werkzaamheden voor u verricht**, moet bij u intern kunnen melden. Het gaat om mensen met wie u een huidige, voormalige of mogelijk toekomstige werkrelatie heeft. Hieronder vallen in elk geval werknemers, ambtenaren, zelfstandigen (bijv. consultants, freelancers, aannemers, leveranciers), aandeelhouders en bestuurders, vrijwilligers en bezoldigde of onbezoldigde stagiairs, personeel van aannemers en leveranciers, ex-werknemers en andere personen van wie de werkrelatie is beëindigd, sollicitanten en andere personen van wie de werkrelatie nog moet aanvangen.

Ondernemingen met vestigingen in verschillende landen moeten **per land een meldpunt** hebben. Melders moeten intern kunnen melden met de waarborgen van de wetgeving van het specifieke land. Maak dit duidelijk in de meldregeling.

---

## Iedereen die werkzaamheden voor een werkgever verricht moet bij die werkgever intern kunnen melden

---

Heeft uw organisatie één meldprocedure voor zowel misstanden als voor kleinere integriteitsschendingen? Dat maakt het eenvoudiger voor uw medewerkers en geeft een beter inzicht in mogelijke problemen binnen uw organisatie. Houd er wel rekening mee dat de Wbk alleen bescherming verplicht voor melders van misstanden en niet voor andere meldingen. De werkgever kan natuurlijk intern de bescherming óók laten gelden bij kleine integriteitsschendingen. Daarnaast zijn de verplichtingen uit de Wbk alleen van toepassing op (vermoedens van) misstanden en niet op andere situaties. Maak dit onderscheid ook duidelijk in uw meldregeling.

## 2.3 Concrete termijnen

De wet bepaalt specifieke reactietermijnen waarbinnen de werkgever moet reageren op een ontvangen interne melding. Zo moet binnen **7 dagen na ontvangst** van de melding een ontvangstbevestiging zijn gestuurd. Vervolgens moet binnen **3 maanden na het versturen van de ontvangstbevestiging** informatie worden gegeven aan de melder over de beoordeling van de melding en indien van toepassing over de opvolging die wordt gegeven aan de melding. Deze termijnen moeten ook in de meldregeling staan.

## 2.4 Schriftelijk en mondeling melden

Melders moeten hun melding **schriftelijk of mondeling** kunnen doen. Mondeling kan zowel telefonisch, via spraakbericht bijvoorbeeld, als in persoon. Als een melding wordt gedaan via de telefoon of een ander spraakberichtsysteem, of als deze in persoon is gedaan, zal het toch op een bepaalde manier opgeslagen moeten worden. Dit kunt u doen door:

- het gesprek op te nemen en als zodanig op te slaan;
- door een nauwkeurige schriftelijke weergave (transcriptie) van het gesprek op te slaan.

---

## Melders moeten hun melding schriftelijk en mondeling kunnen doen

---

Wilt u het gesprek opnemen, dan moet de melder **vooraf toestemming** geven. Wordt er een schriftelijke weergave opgeslagen, dan moet de melder de kans krijgen op de schriftelijke weergave te controleren, eventueel te corrigeren en goed te keuren.

## 2.5 Anoniem melden

In de meldprocedure moet de werkgever vastleggen bij welke onafhankelijke functionaris(sen) en op welke wijze een vermoeden van een **misstand anoniem kan worden gemeld**. De eisen waaraan de functionaris(sen) moeten voldoen en de eisen waaraan een dergelijk systeem moet voldoen, moeten nog nader worden bepaald bij of krachtens een algemene maatregel van bestuur (AMVB). Zolang die regels niet nader zijn bepaald, zal de verplichting niet in werking treden voor werkgevers. Het is nog onbekend wanneer de nadere regels zullen worden vastgesteld.

## 2.6 Registratie van meldingen

U dient als werkgever alle meldingen die u ontvangt **te registreren** in een daarvoor ingericht register. Er zijn (nog) geen specifieke eisen aan dit register. Het is echter aan te raden dat de aard (inbreuk op het Unierecht of een maatschappelijke misstand) wordt geregistreerd met een korte omschrijving van het geval, de beoordeling en eventuele opvolging die eraan gegeven is.

De gegevens van een melding in het register moeten worden vernietigd als zij niet langer nodig zijn om te voldoen aan de eisen van de Wbk of andere bij of krachtens de wet of Unierecht vastgestelde eisen.

### 3. BETROKKENHEID OR

De meeste organisaties met 50 werknemers of meer zijn ook verplicht een ondernemingsraad (OR) te hebben. Ten aanzien van de meldregeling betekent dit dat u instemming **van de OR** nodig heeft voor de vaststelling van uw meldregeling in de organisatie. Die instemming van de OR is ook noodzakelijk bij elke wijziging van de meldregeling. Tenslotte heeft de OR jaarlijks recht op **schriftelijke informatie** over de werking van de meldregeling in het afgelopen jaar. Deze jaarlijkse informatieplicht geldt ook voor de **verwachtingen** die u voor het volgende jaar heeft over de meldregeling.

Als u geen OR heeft, dient u van meer dan de helft van uw werknemers instemming te krijgen met de nieuwe meldprocedure.

### 4. DIRECT EXTERN MELDEN

De Wbk geeft de mogelijkheid aan melders om direct extern te melden. Dit betekent dat een melder zijn melding over een misstand niet eerst binnen de eigen organisatie hoeft te doen, maar direct naar een bevoegde autoriteit kan gaan. Dit zijn bijvoorbeeld een inspectiedienst of toezichthouder. De bevoegde autoriteiten die een extern meldkanaal voor een misstand moeten inrichten, zijn benoemd in of bij de wet. Een aantal autoriteiten is al expliciet aangewezen als bevoegde autoriteit, die dus een extern meldkanaal moeten hebben voor het melden van misstanden:

- De Autoriteit Consument en Markt (ACM).
- De Autoriteit Financiële markten (AFM).
- De Autoriteit persoonsgegevens (AP).
- De Nederlandsche Bank N.V. (DNB).
- Het Huis voor klokkenluiders (HvK).
- De Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ).
- De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa).
- De Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS).
- De Inspectie Landbouw en Transport (ILT).
- De Nederlands Arbeidsinspectie.
- De Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit (NVWA).

U, als werkgever, mag op geen enkele manier de melder verplichten om eerst intern te melden, noch bewoordingen hanteren waardoor de melder zich alsnog verplicht voelt eerst intern te melden.

---

Opmerking: neem in uw meldregeling op welke meldmogelijkheden er zijn. Intern melden mag worden gestimuleerd, maar het mag niet worden bemoeilijkt om direct extern te melden. Als u wilt benoemen waarom het in het belang van werkgever en melder kan zijn om zoveel mogelijk intern te melden, leg dit dan wel uit. De drempel om intern te melden wordt verlaagd als er een veilig meldklimaat is in de organisatie. Hiervoor zorgen is een taak voor de werkgever. Voor informatie hierover: [www.huisvoorklokkenluiders.nl/integriteit-bevorderen](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl/integriteit-bevorderen)

---

## 5. BESCHERMING MELDERS EN ANDEREN

Er geldt een algemeen benadelingsverbod, wat betekent dat werkgevers melders (van een vermoeden van een misstand) niet benadelen vanwege de melding. Uiteraard geldt wel dat melders de melding in overeenstemming met de Wbk hebben gedaan. Het benadelingsverbod geldt ook ten aanzien van personen die melders bijstaan en betrokken derden. Dat kunnen bijvoorbeeld collega's, vertrouwenspersonen, advocaten, vakbondsafgevaardigden of familieleden zijn.

Melders kunnen voorts niet aansprakelijk worden gesteld voor het doen van een melding en zijn daarmee gevrijwaard van gerechtelijke procedures. Denk daarbij bijvoorbeeld aan laster, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen of schending van het auteursrecht of de geheimhoudingsplicht als zij terecht aannamen dat dit noodzakelijk was om een misstand te onthullen.

Tot slot introduceert de Wbk de zogeheten "omkering van de bewijslast". Dit betekent dat in gerechtelijke procedures over benadeling van een melder of andere persoon, ervan uit wordt gegaan dat de benadeling het gevolg is van het doen van een melding. De werkgever zal in dat geval moeten bewijzen dat de (eventuele) benadeling van de melder geen gevolg is van het doen van de melding.

## 6. WIE MOET DE MELDREGELING OPSTELLEN EN/OF AANPASSEN?

Werkgevers met 50 werknemers of meer zijn al sinds 1 juli 2016 verplicht een meldregeling voor vermoedens van misstanden te hebben. Per 18 februari 2023 zijn er door de inwerkingtreding van de Wet bescherming klokkenluiders (hierna: Wbk) aanvullende eisen waar de meldregeling aan moet voldoen.

Vanwege het overgangsrecht in artikel 21c van de Wbk hoeven werkgevers in de private sector met 50 tot 249 werknemers pas vanaf 17 december 2023 aan de nieuwe eisen te voldoen.

Per 18 februari 2023 zijn daarnaast bepaalde kleinere organisaties, dus met minder dan 50 werknemers, verplicht om een meldregeling te hebben. Dit zijn met name bedrijven die onder de WWFT vallen. Het gaat daarbij om kleinere organisaties die te maken hebben met financiële diensten, producten en markten, en voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering. Dit zijn in elk geval de bedrijven die onder de WWFT vallen. Zie ook de delen I.B en II van de bijlage van de richtlijn genoemde Uniehandelingen. Op deze organisaties is het overgangsrecht van artikel 21c niet van toepassing. Zij zullen dus per 18 februari 2023 moeten voldoen aan de Wbk.

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkeluiders. Het Huis voor Klokkeluiders heeft dit document met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Maar er kunnen onjuistheden en onvolledigheden in staan. Daarom kunt u aan deze informatie geen rechten ontleen. Het Huis aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade door het gebruik van de informatie in dit document.

© Huis voor Klokkeluiders, 2023

Contactgegevens:

Telefoon: 088-13 31 000

E-mail: [contact@huisvoorklokkeluiders.nl](mailto:contact@huisvoorklokkeluiders.nl)

[www.huisvoorklokkeluiders.nl](http://www.huisvoorklokkeluiders.nl)