



Nieuwe wetgeving klokkenluidersregeling

De Eerste Kamer heeft in januari het wetsvoorstel aangenomen dat de Wet huis voor klokkenluiders wijzigt. Er verandert veel. Bestaande regelingen moeten worden aangepast. Hieronder enkele wijzigingen.

Mag een misstand direct extern worden gemeld?

Ja. De verplichting om (in beginsel) eerst een interne melding te doen bij de werkgever verdwijnt. Het principe van eerst intern melden blijft wel de voorkeur houden.

Wijzigt het criterium 'misstand'?

Ja. Het wordt uitgebreid met een scala aan Europese regelgeving op onder meer het gebied van overheidsopdrachten, volksgezondheid, bescherming van de persoonlijke levenssfeer en consumentenbescherming.

Valt het weigeren van een referentie onder het benadelingsverbod?

Ja. De nieuwe wet voorziet in een flinke uitbreiding van het benadelingsverbod. Het verbod gaat gelden voor elke vorm van (dreigen met of pogingen tot) benadeling, zoals: intimideren, uitsluiten en het weigeren van een referentie.

Wordt familie van de melder beschermd?

Ja. Het benadelingsverbod geldt straks niet alleen voor de klokkenluider zelf, maar ook voor interne onderzoekers die betrokken zijn bij een melding, personen die een melder bijstaan én personen in de omgeving van de melder.

Mag een stagiair een misstand melden?

Ja. Melden wordt mogelijk voor iedere persoon die in een werkgerelateerde context activiteiten verricht voor het bedrijf.

Hoe snel moet ik een melding in behandeling nemen?

Werkgevers zullen sneller in actie moeten komen. Een ontvangstbevestiging moet binnen zeven dagen worden verstuurd en binnen maximaal drie maanden moet de melder worden geïnformeerd over hoe zijn melding is beoordeeld.

Moeten werknemers instemmen?

Ja. De ondernemingsraad heeft een instemmingsrecht. Straks gaat dat ook gelden voor de personeelsvertegenwoordiging. Ontbreken deze medezeggenschapsorganen, dan moet meer dan 50 procent van de werknemers instemmen met de vaststelling van de klokkenluidersregeling.

Wanneer wijzigt de wet?

Voor werkgevers met 50 tot 249 werknemers wordt inwerkingtreding van de nieuwe wet verwacht per 23 december 2023. Voor grotere werkgevers is nog geen datum bekend. Overheidswerkgevers dienen de nieuwe regels al sinds 17 december 2021 te volgen.



Suzan Wolters
advocaat arbeidsrecht &
privacyrecht bij Banning N.V.