

Op 18 februari is de Wet bescherming klokkenluiders van kracht geworden. Deze nieuwe wet is een aanscherping van de eerdere Wet huis voor klokkenluiders. Hoewel de nieuwe wet in principe alleen geldt voor bedrijven en organisaties vanaf 50 medewerkers, is een uitzondering gemaakt voor bedrijven die onder antiwitwas- of financiële wetgeving vallen. Daarmee geldt de wet voor iedere financiële adviesonderneming.

Regeling klokkenluiders verplicht

TEKST ADFIZ

In het verleden zijn klokkenluiders niet altijd even goed behandeld. Bekend is het verhaal van klokkenluider Bos, die illegale afspraken over aanbestedingen in de bouwsector aan het licht bracht. In de meeste bedrijven is de bedrijfscultuur gelukkig zodanig dat misstanden besproken kunnen worden en aangepakt worden. Soms is dat niet het geval. Dan is het belangrijk dat medewerkers die 'aan de bel' willen trekken, weten hoe ze dat moeten doen en dat ze beschermd zijn. Overigens geldt de wet niet alleen voor medewerkers maar voor alle situaties waar sprake is van een ondergeschiktheidsrelatie (inhuurkracht, toeleverancier, etcetera).

MELDPROCEDURE

De Wet bescherming klokkenluiders verplicht werkgevers om een interne meldprocedure voor (een vermoeden van) misstanden binnen de organisatie op te stellen. In deze meldprocedure moet worden beschreven hoe de onderneming ervoor zorgt dat medewerkers veilig aan de bel kunnen trekken, bij wie ze terecht kunnen en wat er met de melding wordt gedaan. In de meldprocedure moet in ieder geval zijn vastgelegd:

- hoe de onderneming omgaat met een interne melding;
- wanneer er sprake is van (een vermoeden van) een misstand. Hierbij geldt onder andere dat er sprake moet zijn van redelijke gronden en dat het maatschappelijk belang mogelijk in het geding is;
- hoe de medewerker een melding kan doen;
- bij wie de medewerker de melding kan doen;
- wie opvolging geeft aan de melding;
- dat de medewerker in vertrouwen een (externe) adviseur kan raadplegen;
- dat de medewerker binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging krijgt van zijn melding;

'Hoe kan de medewerker een melding doen?'



- binnen welke termijn de medewerker een terugkoppeling krijgt van zijn melding.
- Als de interne procedure voor het melden van (een vermoeden van) een misstand binnen de organisatie is opgesteld, moet deze worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Is er geen OR of PVT, dan moet tenminste de helft van het personeel instemmen met de opgestelde interne meldprocedure.

EXPLICIET

Zodra de interne meldprocedure definitief is geworden, is het verplicht om de medewerkers schriftelijk of elektronisch te informeren over de procedure. Daarbij moet ook expliciet worden vermeld hoe de medewerkers beschermd zijn tegen benadeling bij het melden van een misstand. Tot slot is het ook belangrijk om de medewerkers erop te wijzen dat ze niet verplicht zijn een misstand intern te melden. Het mag ook extern, bijvoorbeeld bij de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten, de Autoriteit Persoonsgegevens of het Huis voor Klokkenluiders.

Adfiz heeft in haar kennisportaal Klokkenluiders uitgebreidere informatie opgenomen over de Wet bescherming Klokkenluiders. Voor de leden is daar ook een Modelregeling Meldprocedure te downloaden. ■