

Wijzigingen in de nieuwe wet bescherming klokkenluiders: wat verandert er nog meer voor werkgevers?

mr. D.C. Theunis¹

De nieuwe klokkenluiderswet (de Wet bescherming klokkenluiders, “Wbk”) is intussen alweer enige tijd in werking.² Met deze wet is de Wet Huis voor klokkenluiders gewijzigd, die gold sinds 1 juli 2016. De Wbk noopt werkgevers tot aanpassing van hun klokkenluidersregelingen en tot het maken van strategische keuzes bij het publiceren van de eigen klokkenluidersregeling. Ook dwingt de nieuwe wet tot het maken van keuzes bij het sluiten of wijzigen van onder meer arbeids- consultancy-, management-, aansluitings- en vaststellingsovereenkomsten. Binnenkort komen daar nadere wijzigingen bij, op grond waarvan de klokkenluidersregelingen nogmaals dienen te worden aangepast en het mogelijk wordt gemaakt anoniem meldingen te doen. De naleving daarvan wordt mogelijk in de nabije toekomst verstrekt door het Huis voor Klokkenluiders sanctiebevoegdheden toe te kennen die het kan uitoefenen tegen werkgevers. Ik licht hieronder de voornaamste wijzigingen voor werkgevers toe en geef handvatten hoe de organisatie de risico's in verband met (klokkenluiders)klachten zoveel mogelijk kan beperken.

1. Wie is klokkenluider?

Anders dan de titel van de Wbk doet vermoeden, is er geen wettelijke definitie van de term ‘klokkenluider’. Wel is in de Wbk een definitie opgenomen van ‘melder’. Die definitie luidt (art. 1): “een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt”.³ Een misstand betreft kort gezegd hetzij een inbreuk op “Unierecht”, hetzij een (gevaar voor) schending van een ‘wettelijk’ voorschrift waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Onder het hier bedoelde Unierecht wordt verstaan de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de klokkenluidersrichtlijn⁴ (“de Richtlijn”) bedoelde materiële toepassingsgebied vallen. Dit betreft onder meer financiële diensten, volksgezondheid, consumentenbescherming, de financiële belangen van de Unie en de interne markt, die binnen het toepassingsgebied vallen.⁵ De wet en de Richtlijn blinken bepaald niet uit in duidelijkheid op dit punt.

Welkome aanvulling in de Wbk is een duiding van het vereiste “maatschappelijk belang” dat in het geding moet zijn wil een verwijt kunnen kwalificeren als een misstand (naast inbreuken op het Unierecht). De handeling of nalatigheid moet niet enkel de persoonlijke belangen raken en moet structureel of ernstig of omvangrijk zijn. Daarmee is enerzijds duidelijk dat een ontevreden medewerker die

een op zichzelf staand incident meldt, geen klokkenluider is en dus ook geen aanspraak kan maken op klokkenluidersbescherming. Anderzijds zal zo'n ontevreden medewerker suggereren dat dit op structurele basis plaatsvindt en aldus het maatschappelijk belang in het geding is. Dat zou de door hem gewenste aanspraak op bescherming kunnen meebrengen. Misbruik ligt aldus op de loer. In dat verband wees de wetgever erop dat de gemelde informatie voldoende moet zijn om aannemelijk te maken dat een mogelijke inbreuk heeft plaatsgevonden en dat ongefundeerde vermoedens en geruchten daar niet onder vallen. Dit vereiste is een essentiële voorzorgsmaatregel tegen kwaadwillige, lichtzinnige of oneerlijke meldingen, waardoor betrokkenen onterecht worden beschuldigd en worden beschadigd.⁶ Een melding mag dan ook niet lichtzinnig worden gedaan. Wie opzettelijk en bewust onjuiste of misleidende informatie meldt, geniet geen bescherming en kan daarvoor worden gestraft (onder andere wegens smaad of laster) of civielrechtelijk worden aangepakt. Hierbij dient ook te worden bedacht dat bescherming bij het melden van informatie die al tot het publieke domein behoort niet nodig is en daarom ook niet beschermingswaardig is.⁷

Dat lang niet alle meldingen kwalificeren als misstand in de zin van de wet, wordt geïllustreerd door het jaarverslag 2023 van het Huis voor Klokkenluiders. Daaruit volgt dat het Huis van de 369 adviesverzoeken die vorig jaar bij haar zijn gedaan, zij 37 aan-

1. Danny Theunis is advocaat beroepsaansprakelijkheid en tuchtrecht bij Blaisse advocaten in Amsterdam.
2. Deze is per 18 februari 2023 in werking getreden.
3. De hier en hieronder opgenomen artikelen betreffen bepalingen uit de nieuwe wet (Wet bescherming klokkenluiders), tenzij anders is aangegeven.

4. Richtlijn 2019/1937 van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden.
5. Zie art. 2 lid 1 sub a, b en c Richtlijn.
6. *Kamerstukken II*, 35851, 2020-21, nr. 3 (MvT), pag. 5.
7. *Kamerstukken II*, 35851, 2020-21, nr. 3 (MvT), pag. 6.

merkte als gegronde vermoedens van een misstand.⁸ Dat is dus slechts circa 10% van het aantal adviesvragen. Grofweg 90% betrof dus geen vermoeden van misstand als bedoeld in de wet. Daarnaast zijn in 2023 17 verzoeken ingediend tot onderzoek door het Huis. Van deze 17 verzoeken heeft het Huis geen enkel verzoek gehonoreerd. Dit omdat in die gevallen onvoldoende sprake was van een maatschappelijk belang (zodat niet van een misstand kan worden gesproken), de vermoede misstand niet werkgerelateerd was dan wel de melders bij herhaald verzoek geen feiten of omstandigheden naar voren brachten.⁹

2. De voornaamste wijzigingen voor werkgevers ten opzichte van de oude wet Huis voor klokkenluiders

De wijze van melden is gewijzigd en op grond van de Wbk ook mondeling (art. 2 lid 2 sub c onder 2^o). De interne meldprocedure die werkgevers reeds op basis van de Wet Huis voor klokkenluiders in stand dienen te houden, moet nu dus ook voorzien in de mogelijkheid tot mondelinge meldingen en in het (met toestemming van de melder) opnemen van dat gesprek of het opmaken en afstemmen van een verslag daarvan (art. 2b).

Daarnaast dienen organisaties een meldingsregister in te richten, waarin meldingen moeten worden geregistreerd (art. 2a lid 1).

In de Wbk zijn harde en bovendien korte termijnen opgenomen voor het uitbrengen van een ontvangstbevestiging van de melding (7 dagen, art. 2 lid 2 sub h) en voor het terugkoppelen van de bevindingen na onderzoek (binnen redelijke termijn van maximaal drie maanden na ontvangstbevestiging, art. 2 lid 2 sub i). Die termijnen zijn te meer van belang omdat melders een wettelijke vrijwaring hebben gekregen: een melder is niet aansprakelijk voor een inbreuk op enige beperking van openbaarmaking van informatie indien hij redelijke gronden heeft aan te nemen dat openbaarmaking noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand en hij een melding of openbaarmaking heeft gedaan overeenkomstig de nieuwe wet (art. 17f lid 1). Vrij vertaald, betekent dit dat melders naar de pers zouden kunnen stappen als zij redelijke gronden hebben te betogen dat dit noodzakelijk zou zijn. Er is weinig fantasie voor nodig om in te zien dat ook dit eenvoudig tot misbruik kan leiden.

Op grond van de Wbk kunnen melders direct extern melden. Waar het onder de Wet Huis voor klokkenluiders verplicht was eerst een interne melding te doen bij de werkgever alvorens een melding

te kunnen doen bij het Huis voor Klokkenluiders, hoeft dat nu niet meer (art. 6 lid 1 sub e (oud) is geschrapt). De melder kan zich dus in principe rechtstreeks wenden tot het Huis voor Klokkenluiders, dan wel (in voorkomende gevallen) tot de andere als externe meldkanalen aangewezen “bevoegde autoriteiten” zoals de ACM, AFM, AP, DNB en de NZa (art. 2c).¹⁰ Dit betekent dat werkgevers mogelijk een deel van de regie kunnen kwijtraken bij de behandeling van meldingen.

3. De interne meldprocedure

Werkgevers met meer dan 50 werknemers zijn (nog steeds) verplicht de interne meldprocedure open te stellen voor hun werknemers (art. 2 lid 1). Deze verplichting geldt weliswaar in beginsel niet voor organisaties die minder dan 50 werknemers hebben, maar deze uitzondering geldt in principe niet voor de in art. 2 lid 3 bedoelde financiële dienstverleners.¹¹ Daarnaast biedt de Wbk deze kleinere werkgevers niet (uitdrukkelijk) de mogelijkheid middelen te delen, zoals grotere organisaties met 50-249 werknemers mogen (art. 2 lid 4 sub a). Aldus lijkt voor de kleinere organisaties sprake van een weeffout in de Wbk, in de veronderstelling dat deze kleinere organisaties geen interne meldprocedure zouden hoeven inrichten.

In de interne meldprocedure dient te worden beschreven de mogelijkheden van melding, de wijze waarop met een melding wordt omgegaan en de termijnen waarbinnen dat dient te gebeuren, omschreven wanneer sprake is van een vermoeden van een misstand, vastgelegd bij welke functionaris(sen) het vermoeden kan worden gemeld en vastgelegd dat de werknemer een adviseur in vertrouwen kan raadplegen.¹²

Daarnaast dienen werknemers schriftelijk of op elektronische wijze te worden geïnformeerd over de interne meldprocedure, over de wijze waarop extern kan worden gemeld en over de rechtsbescherming van een werknemer bij het melden.¹³ Dat wil echter niet zeggen dat deze zaken ook in de interne meldprocedure dienen te worden beschreven. Werkgevers kunnen er dus voor kiezen die laatste informatie niet in de interne meldprocedure op te nemen, maar hun werknemers daar op afzonderlijke wijze over te informeren (in een separate e-mail, brief of aankondiging op het intranet of de website).

Let erop dat de Ondernemingsraad (“OR”) een instemmingsrecht heeft bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van de interne meldprocedure.¹⁴ Als de werkgever een interne meldprocedure instelt of wij-

8. Jaarverslag Huis voor klokkenluiders 2023, pag. 6.

9. Jaarverslag Huis voor klokkenluiders 2023, pag. 16-17.

10. Op dit moment is nog niet duidelijk met hoeveel meldingen deze instanties te maken krijgen en hoe zij daar precies mee omgaan. Mogelijk communiceren zij dit in de toekomst in hun jaarverslagen.

11. Het gaat daarbij om werkgevers die vallen “onder het toepassingsbereik van de in delen I.B en II van de bijlage van de Richtlijn genoemde EU-handelingen” (art. 2 lid 3 WBK). De wet en de bijlage bij de Richtlijn blinken niet uit in duidelijkheid op dit punt.

12. Zie art. 2 lid 2 Wbk.

13. Zie art. 2 lid 5 Wbk.

14. Zie art. 27 lid 1 sub m Wet op de ondernemingsraden.

zigt die niet de vereiste instemming heeft van de OR, dan kan de OR de nietigheid inroepen van het besluit waarmee de interne meldprocedure is ingesteld of gewijzigd (binnen een maand na mededeling van het besluit of bij gebreke daarvan na ontdekking).¹⁵ Werkgevers die niet verplicht zijn tot het instellen van een OR en die ook geen OR hebben ingesteld, hebben de instemming nodig van meer dan de helft van de werknemers, tenzij de procedure inhoudelijk is geregeld in een CAO (art. 2 lid 7). Is geen interne meldregeling ingesteld, dan kan ook iedere (andere) belanghebbende de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de werkgever alsnog binnen een door de rechter te bepalen termijn een interne meldprocedure vaststelt (art. 2 lid 8). Weigert de OR evenwel de gevraagde instemming te verlenen, dan kan de werkgever de kantonrechter verzoeken het besluit tot vaststelling of wijziging van de interne meldprocedure te nemen.¹⁶

Voor genoemde verplichting tot het openstellen van de interne meldprocedure geldt als gezegd ten opzichte van “werknemers”. Werknemer in de zin van de Wbk is degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid (heeft) verricht dan wel die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht (art. 1). Anders dan de definitie van werknemer in Wet Huis voor klokkenluiders gaat het nu om een ondergeschiktheidsrelatie (de oude wet volstond met de omschrijving “anders dan uit dienstbetrekking”). Dit betekent bijvoorbeeld dat partners en zzp'ers die niet in een ondergeschiktheidsrelatie verkeren, geen werknemer zijn onder de nieuwe wet. Aldus is de interne meldprocedure *niet verplicht* ten opzichte van hen. In het verlengde van het voorgaande over regie zou het evenwel raadzaam zijn de interne meldprocedure ook open te stellen voor mogelijke andere melders dan werknemers.

Vervolgens kan intern melden worden gestimuleerd door daaraan de nodige ruchtbaarheid te geven binnen en buiten de organisatie. Werkgevers zouden bijvoorbeeld naar hun interne meldprocedure kunnen verwijzen in nieuwe arbeids- consultancy-, management- of aansluitingsovereenkomsten en kunnen die regeling op een prominente plaats – en onder een duidelijke titel zoals ‘klokkenluidersregeling’ – op de eigen website en op het eigen intranet publiceren.

Onderzoek binnen de accountancysector laat zien dat de vindbaarheid van klokkenluidersregelingen op de websites van diverse accountantsorganisaties nog wel eens te wensen overlaat.¹⁷ Zo waren diverse regelingen via de zoekfunctie op de websites (of zelfs via Google) lastig (en niet altijd) vindbaar en waren die ook regelmatig onder algemene ter-

men gepubliceerd (zoals ‘klachtenregeling’). Onder de oude wet was dat niet zo'n probleem, omdat een directe externe melding niet in behandeling werd genomen door het Huis voor klokkenluiders en de melder daardoor alsnog uitkwam bij de organisatie. Dat ligt nu evenwel onder de Wbk anders. Werkgevers hebben er daarom belang bij de eigen regeling zoveel mogelijk te doorlopen door (potentiële) melders. Dit om de melding (eerst) zelfstandig te kunnen onderzoeken en het geschil mogelijk op te lossen voordat een externe instantie dat doet. Dat vermindert mogelijk ook het beslag dat meldingen leggen op de externe meldkanalen zoals het Huis voor klokkenluiders.

4. De identiteit van de melder en anoniem melden

In de diverse overeenkomsten kan behalve een verwijzing naar de interne meldprocedure ook worden voorzien in de wijze van gebruik van vertrouwelijke informatie, waaronder de identiteit van een (eventuele) melder. Het is immers onder de Wbk in beginsel niet toegestaan de identiteit van de melder – alsmede de informatie op basis waarvan de identiteit van de melder kan worden achterhaald – bekend te maken zonder instemming van de melder (art. 1a lid 3). Wat de identiteit van de melder betreft, valt nog te wijzen op het voornemen van de wetgever in de nabije toekomst anoniem melden mogelijk te maken (in art. 2 lid 2 sub e en f).¹⁸ De wetgever heeft in dit verband het Besluit anoniem melden vermoedens van misstanden in internetconsultatie gegeven.¹⁹ Een dergelijke mogelijkheid roept de nodige vragen op wat betreft de (on)mogelijkheid een anonieme melding deugdelijk te onderzoeken. Want voor deugdelijk onderzoek dient men in eerste instantie primair de melder te horen die de melding kan duiden en de nodige uitleg en onderbouwing kan verschaffen. En die uitleg en onderbouwing blijkt in de praktijk vaak broodnodig, aangezien klokkenluiders niet altijd even begrijpelijk en onderbouwd met feiten en stukken toelichten wat zij aanduiden als een misstand. Anoniem melden veronderstelt daarentegen dat een melding voldoende zou zijn als basis voor onderzoek, maar die veronderstelling blijkt in de praktijk vaak niet reëel. Zelfs met nadere toelichting kan dergelijk onderzoek nog wel eens worden gekenschetst als het zoeken naar een speld in een hooiberg waarvan men niet weet of die speld ook echt bestaat en hoe daarnaar moet worden gezocht. Dat komt deels omdat meldingen veelal voornamelijk spreken over kwalificaties, zoals fraude of misstanden, en minder over de onderliggende feiten en de meldingen in het algemeen ook

15. Zie art. 27 lid 5 Wet op de ondernemingsraden.

16. Zie art. 27 lid 4 Wet op de ondernemingsraden.

17. Zie bijv. Accountancy Vanmorgen: <https://www.accountancyvanmorgen.nl/2022/01/13/klokkenluidersregeling-bij-5-grote-accountants-in-strijd-met-verordening-nba/#>, dat verwijst naar een publicatie van A. Van Kempen: https://nl.linkedin.com/posts/arnoutvkempen_wat-verandert-er-activity-6886984643984330752-rGMw.

18. Vgl. Brief aan de Tweede Kamer d.d. 20 december 2023, *Kamerstukken II, 2023/24, 35851*, nr. 61.

19. Voluit: “Besluit houdende regels omtrent het anoniem melden van vermoedens van misstanden op grond van de Wet bescherming klokkenluiders”. De consultatie hiervan is te raadplegen op: https://www.internetconsultatie.nl/anoniem_melden/b1#.

zeer beperkt worden onderbouwd.²⁰ Die kwalificaties zijn op zichzelf niet te onderzoeken. Het zijn de feiten die moeten worden onderzocht en die overigens ook niet altijd blijken te kwalificeren als fraude of misstand. Dat de meldingen vaak wat helderheid en onderbouwing betreft te wensen overlaten, wringt, zeker gelet op de strakke en korte wettelijke termijnen voor onderzoek en eventuele opvolging. Daarnaast kan de mogelijkheid van anoniem melden misbruik in de hand werken omdat dit de drempel kan verlagen om ongefundeerde meldingen te doen. Het Besluit anoniem melden vermoedens van misstanden noch de nota van toelichting daarop geven enige houvast hoe met deze aspecten om te gaan. Het is voor werkgevers te hopen dat die toelichting er alsnog komt voordat de art. 2 lid 2 sub e en f Wbk en het Besluit in werking treden.

In het licht van het voorgaande is het raadzaam voor werkgevers een informatieplicht voor melders op te nemen in de klokkenluidersregeling en/of in nieuwe overeenkomsten op basis waarvan melders de informatie (feiten en stukken) dienen te verschaffen die dienstig kan zijn voor het onderzoek naar de melding.

Bij het voorgaande dient wel te worden bedacht dat elk beding dat wordt overeengekomen na 18 februari 2023 (de datum waarop de Wbk in werking trad) nietig is dat het recht of een melding te doen beperkt of ontnemt (art. 17h). Hiermee dient rekening te worden gehouden bij het wijzigen van de interne meldprocedure en bij het sluiten van nieuwe arbeidsconsultancy-, management-, aansluitings- en vaststellingsovereenkomsten.²¹ Dergelijke contractswijzigingen bieden evenwel gelet op het bovenstaande ook kansen om de regie zoveel mogelijk te behouden.²² Bepalingen die vóór 18 februari 2023 zijn overeengekomen, blijven overigens gelden zolang die bepalingen (of de overeenkomst waarin die zijn vervat) niet worden gewijzigd. Ook dat aspect dient in ogenschouw te worden genomen bij het voornemen bestaande overeenkomsten te wijzigen.

5. Bescherming van melders en afdwingbaarheid naleving door werkgevers

Tot slot wijs ik erop dat de wettelijke bescherming van melders tegen “benadeling” sinds de Wbk in de klokkenluiderswet is verankerd. Die bescherming stond voorheen verspreid in andere wetten, zoals in art. 7:658c (oud) Burgerlijk Wetboek. Deze bescher-

ming houdt in dat de melder tijdens en na de behandeling van een melding niet mag worden benadeeld, mits de melder redelijke gronden had om aan te nemen dat de gelde informatie op het moment van melding juist was (art. 17e). Onder benadeling valt onder meer: ontslag, schorsing, demotie, onthouding van een bevordering, boete, negatieve beoordeling, overplaatsing, discriminatie etc. (art. 17da).

De bescherming tegen benadeling geniet een klokkenluider ook die na een interne of externe melding een misstand openbaar maakt en de melder op het moment dat hij de melding/openbaarmaking doet redelijke gronden heeft aan te nemen dat de gemelde informatie juist is en dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft (art. 17ea lid 1). Dat laatste is nogal subjectief, is bij een redelijke termijn voor onderzoek van maximaal drie maanden lastig voor te stellen en werkt misbruik in de hand. Dat geldt te meer voor de bescherming die een melder geniet indien hij een vermoeden van een misstand direct openbaar maakt (zonder intern of extern te melden). De melder dient dan wel redelijke gronden te hebben aan te nemen dat de gemelde informatie juist is én dat de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit, of het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen (art. 17ea lid 2). Ook dit is vrij subjectief geformuleerd en dit zal een melder die direct openbaar maakt dan ook altijd aanvoeren. Een (meer) objectieve toets van deze vereisten zou in dat licht meer voor de hand liggen.

Bovengenoemde bescherming geldt overigens niet alleen voor de melder zelf, maar ook voor degene die een melder bijstaat, een betrokken derde en de functionarissen die een interne melding in ontvangst nemen en die eventueel opvolging kunnen geven aan een melding (art. 17ec). “Degene die een melder bijstaat”, betreft een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is (art. 1). Hierbij valt te denken aan een vertrouwenspersoon binnen de organisatie of een vakbondsvertegenwoordiger.²³ Een “betrokken derde” is iemand die verbonden is met de melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder (art. 1), zoals een collega van de melder. Een betrokken derde kan evenwel ook een persoonlijke vennootschap van de melder zijn (zoals een persoonlijke holding) of een rechtspersoon waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is (art. 1).²⁴

20. De te beperkte onderbouwing (het bij herhaling niet naar voren brengen van nieuwe feiten en omstandigheden) was blijkens haar jaarverslag 2023 voor het Huis voor Klokkenluiders als gezegd ook een van de redenen verzoeken tot onderzoek niet te honoreren.
21. Daarmee is overigens niet gezegd dat nietige bepalingen in praktische zin geen werking meer zouden kunnen hebben.
22. Daarbij valt ook te denken aan het (voorafgaand aan een geschil) overeenkomen van een geschikt forum voor

geschilbeslechting, zoals *mediation*, waarbij geheimhouding is gewaarborgd.

23. *Kamerstukken II*, 35851, 2020-21, nr. 3 (MvT), pag. 14.

24. Deze cryptische omschrijvingen zijn te begrijpen vanuit de Richtlijn, zodat rekening kan worden gehouden met de specifieke omstandigheden binnen de verschillende staten. Het had de Nederlandse wetgever evenwel gesierd die begrippen duidelijker te omschrijven aan de hand van de Nederlandse context en niet te volstaan met het herhalen van de vage begripsomschrijvingen uit de Richtlijn.

Ik mis in de nieuwe centrale beschermingsbepaling van art. 17e Wbk bovendien het causaal verband tussen de melding en de benadeling. Dat stond bijvoorbeeld wel uitdrukkelijk in de benadelingsbescherming van art. 7:658c (oud) BW. Dat artikel bepaalde dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet Huis voor klokkenluiders tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever of de daartoe bevoegde instantie. Nu het niet de bedoeling van de wetgever is geweest alsnog benadeling van een melder tot in het oneindige onmogelijk te maken, had het de voorkeur verdiend het causaal verband in art. 17e te benadrukken zoals in art. 7:658c (oud) BW. Een werkgever moet immers ook tegen medewerkers die te goeder trouw een melding hebben gedaan, als deze medewerker later zou disfunctioneren of zijn arbeidsproductiviteit te wensen overlaat, passende maatregelen kunnen nemen. En dit moet uiteraard niet kunnen worden gefrustreerd door het enkele feit dat hij ooit een melding heeft gedaan. Anders gezegd: het doen van een melding moet geen vrijbrief kunnen zijn jarenlang te disfunctioneren. Dat causaal verband tussen benadeling en het doen van een melding in de Wbk evenwel onverminderd is vereist, blijkt uit het bewijsvermoeden van art. 17eb Wbk (welk vermoeden anders niet aan de orde zou zijn). Dat vermoeden houdt in dat bij benadeling tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarmaking, wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding/openbaarmaking (art. 17eb). Het is aldus aan de werkgever aan te tonen dat de benadeling niet het gevolg is van de melding of openbaarmaking. Het voorhanden hebben van goed onderhouden (personeels)dossiers is (ook) in dit licht van wezenlijk belang voor werkgevers. Dit bewijsvermoeden geldt ook ten aanzien van benadeling van de hiervoor genoemde derden. Wat betreft de inrich-

ting van de interne meldprocedure door werkgevers krijgt het Huis voor Klokkenluiders in de nabije toekomst ex art. 3a lid 3 sub e en art. 17i Wbk mogelijk sanctiebevoegdheden zoals het opleggen van bestuurlijke boetes of een last onder bestuursdwang bij het niet op orde hebben van de interne meldprocedure (ex art. 2 lid 2 en 5 Wbk), het niet opvolgen van aanbevelingen van de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (ex art. 8 lid 2 Wbk) en bij overtreding van het benadelingsverbod (ex art. 17e en 17ea Wbk).²⁵ Naar aanleiding van een juridisch vooronderzoek naar de uitwerking en invoering hiervan²⁶ zullen deze bepalingen worden gewijzigd (zodat die juridisch houdbaar zijn) en zullen ook deze wijzigingen in internetconsultatie worden gegeven, naar huidige verwachting in de eerste helft van 2025.²⁷ Maar ongeacht de mogelijke latere invoering van die sanctiebevoegdheden is duidelijk dat werkgevers niet stil kunnen blijven zitten: de interne meldprocedures dienen immers onverkort in overeenstemming te zijn met de Wbk.

6. Afronding

De Wbk gebiedt werkgevers hun interne meldprocedure op een aantal punten aan te passen en heeft ook gevolgen voor arbeids- consultancy-, management-, aansluitings- en vaststellingsovereenkomsten die worden gesloten of gewijzigd na 18 februari 2023. Dit houdt risico's in voor werkgevers, maar biedt ook kansen de regie te nemen in eventuele 'klokkenluidersgeschillen'. Die risico's worden groter als het Huis voor Klokkenluiders in de nabije toekomst sanctiebevoegdheden kan uitoefenen ter versterking van de naleving van de Wbk door werkgevers. Er ligt dus een taak voor werkgevers hun interne meldprocedure (en in voorkomende gevallen hun overeenkomsten) op orde te brengen.

25. Zie *Kamerstukken II*, 2022/23, 35851, nr. 51, pag. 1-2.

26. Zie *Kamerstukken II*, 2022/23, 35851, nr. 55, pag. 9-10 en *Kamerstukken II*, 2023/24, 35851, nr. 61, pag. 3.

27. Zie *Kamerstukken II*, 2023/24, 35851, nr. 62, pag. 1-2.