

Klaar voor de klokkenluidersrichtlijn?

De Europese richtlijn 2019/1937 van 23 oktober 2019, de klokkenluidersrichtlijn, voorziet in de bescherming van (voormalige) werknemers, sollicitanten, freelancers, ... die fraude, corruptie of andere mistoestanden in een werkgerelateerde context melden.

Deze richtlijn moest ten laatste op 17 december 2021 omgezet worden in Belgische nationale wetgeving, maar tot vandaag zijn enkel ongepubliceerde ontwerp teksten beschikbaar.

Toch kunt u nu al anticiperen op de verplichting om een intern meldpunt op te zetten ...

Op basis van de klokkenluidersrichtlijn en de Belgische ontwerp teksten kunt u alvast anticiperen op toekomstige maatregelen, met name interne en externe meldingskanalen, bescherming van de melders en sancties. Ondernemingen die ten minste 50 werknemers in dienst hebben, moeten sowieso een intern meldpunt opzetten. Voor ondernemingen met minstens 250 werknemers lag/ligt de deadline hiervoor op 17 december 2021 en voor bedrijven met 50 tot en met 249 werknemers op 17 december 2023, tenzij België voor deze laatste categorie anders bepaalt.

... om te vermijden dat u niet langer controle heeft op de voor uw onderneming belangrijke informatie.

Is er geen voldoende kwalitatief intern meldpunt voorzien in uw onderneming? Dan zal een klokkenluider een beroep kunnen doen op het externe meldpunt. Dit heeft tot gevolg dat u niet langer controle heeft over de voor uw onderneming belangrijke informatie. Tegelijk wordt het voor u quasi onmogelijk om zelf reputatieschade aan uw onderneming te voorkomen of te minimaliseren.

Meer weten?

Lees de gedetailleerde informatie hieronder.

U wilt aan de slag?

Gebruik dan het modeldocument als bijlage van deze info.

Opgelet! Op 25 februari 2022 heeft de ministerraad een voorontwerp van wet inzake de bescherming van klokkenluiders goedgekeurd. Klik [hier](#).

1. Inleiding

De Europese richtlijn 2019/1937 van 23 oktober 2019 legt minimumnormen op om klokkenluiders¹ te beschermen die fraude, corruptie of andere mistoestanden in een werkgerelateerde context melden². Meer concreet gaat het over de bescherming van melders van inbreuken op het Unierecht, bv. inbreuken inzake overheidsopdrachten,

financiële diensten, productveiligheid, veiligheid van het vervoer, voedselveiligheid, milieubescherming, volksgezondheid, consumentenbescherming, gegevensbescherming, ...

België kent geen algemeen wettelijk kader wat klokkenluiders in een werkgerelateerde context betreft en moest (zoals iedere EU-lidstaat) uiterlijk op 17 december 2021 voorzien in richtlijnconforme interne en externe

¹ Het betreft (anonieme) (voormalige) werknemers, ambtenaren, sollicitanten, zelfstandigen, aandeelhouders, bestuurders, stagiairs en eenieder die werkt onder toezicht en leiding van (onder-)aannemers en leveranciers en hun familie, collega's en/of vertrouwenspersonen.

² Richtl. EP en Raad nr. 2019/1937, 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden, *Pb.L.* 26 november 2019 (afgekort als richtlijn 2019/1937).

meldingskanalen, bescherming van de melders en sancties. Tot op heden heeft België de Europese richtlijn nog niet omgezet in nationale wetgeving, maar het advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor Bedrijfsleven³ over de ontwerp teksten laat u toe om te anticiperen op wat (toch) komen zal.

Intussen kan deze richtlijn een zogenaamde verticale rechtstreekse werking hebben (rechten voor burgers ten opzichte van de overheid, maar geen rechten of plichten tussen burgers onderling). De klokkenluider kan zich voor de arbeidsrechtbank beroepen op het Europees recht om een vergoeding te krijgen van de Belgische Staat wegens schending van het Europees recht (met name de niet tijdige omzetting van de Europese richtlijn in Belgisch recht).

Hieronder een zo bevattelijk mogelijk overzicht.

2. Interne en externe meldingskanaal

Juridische entiteiten in de privésector (alle ondernemingen en organisaties⁴) met minstens 50 werknemers moeten een intern meldingskanaal voorzien.

Hieronder de (mogelijke) timing:

≥ 50 werknemers	≥ 250 werknemers
tot 17 december 2023	sinds 17 december 2021

U zult een intern systeem voor de verwerking en afhandeling van de gemelde inbreuken moeten opzetten dat moet voldoen aan een aantal criteria (beveiliging, onpartijdigheid, ...) en voorziet in een procedure (wat betreft de melding, ontvangstbevestiging, behandeling, ...). Het is nog niet geweten of het interne meldingspunt ingevoerd kan/moet worden via het arbeidsreglement, policy, cao, Het advies van de NAR/CRB benadrukt wel het sociaal overleg.

Hieronder het kader van de procedure gekoppeld aan het door u op te zetten meldpunt waarbij de identiteit van de melder en de in de melding opgenomen derden beschermd worden (vertrouwelijkheid) en waartoe enkel gemachtigde personeelsleden (gegevensbescherming) toegang hebben. Een onpartijdige persoon (onafhankelijkheid) fungeert als contactpersoon en volgt de melding zorgvuldig op (intern door de bedrijfsjurist, compliance officer, ... of extern door een gespecialiseerde provider). Tevens moet informatie verschaft worden over de procedures voor externe meldingen.

1. De melding (per post of digitaal en/of via een (specifiek) telefoonnummer, ...) wordt geregistreerd.

2. De melder krijgt een ontvangstbevestiging binnen de zeven dagen na de ontvangst van de melding.
3. De behandeling moet volgen binnen een redelijke termijn van ten hoogste drie maanden na de ontvangstbevestiging. Voor een complexe zaak kunt u die termijn uitzonderlijk tot zes maanden verlengen.

De Belgische Staat moet voorzien in een extern meldingskanaal dat tevens moet voldoen aan een aantal door Europa vooropgestelde criteria en moet de persoon die mistoestanden openbaar maakt beschermen als⁵:

- hij eerst een (interne en) externe melding deed maar er zijn naar aanleiding van die melding geen passende maatregelen genomen binnen de gestelde termijn;
- hij een gegronde reden heeft om aan te nemen dat de inbreuk een dreigend of reëel gevaar inhoudt voor het algemeen belang of dat er een risico op represailles bestaat bij meldingen via een extern kanaal of dat het niet waarschijnlijk is dat de inbreuk doeltreffend zal worden verholpen.

3. Beschermingsmaatregelen

De richtlijn geeft een uitgebreid overzicht van wat moet begrepen worden onder (dreigingen en pogingen tot) represailles tegen klokkenluiders (schorsing, ontslag, degradatie, loonsverlaging, verandering van de werktijden, het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, (reputatie)schade, ...).

Het voorontwerp van wet voorziet een administratieve geldboete van 250 tot 1.250.000 euro voor natuurlijke of rechtspersonen die de melding belemmeren, represailles nemen, ten onrechte een procedure wegens misbruik inleiden tegen de klokkenluiders, of inbreuk maken op de verplichting tot geheimhouding van de identiteit van de melders. Het advies van de NAR-CRB stelt dat deze hoge sanctie onvoldoende wordt gemotiveerd.

Het advies van de NAR-CRB stelt voor om de klokkenluider die naar aanleiding van de melding kan aantonen dat er een vermoeden bestaat van (dreiging of poging tot) represaillemaatregelen, te compenseren met een schadevergoeding die tussen 18 en 26 weken loon bedraagt. In het advies wordt voorgesteld dat die vergoeding niet gecumuleerd zou kunnen worden met een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Aangezien de klokkenluider maar een vermoeden moet kunnen aantonen, geldt er een omkering van de bewijslast die volgens het advies beperkt zou moeten worden in de tijd.

³ <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2252.pdf>.

⁴ En dus ook vzw's en mogelijk ook feitelijke verenigingen.

⁵ Art. 15 richtlijn 2019/1937.

4. Voordeel intern meldpunt?

Medewerkers bepalen zelf het kanaal dat zij gebruiken om mistoestanden te melden (intern, extern en/of via de media) en zijn dus niet verplicht om eerst het intern meldpunt te gebruiken.

Voor de onderneming verlaagt een intern meldpunt de kans dat uw medewerkers (social) media of een door de overheid opgezet meldpunt zullen moeten opzoeken om mistoestanden te melden omdat de bescherming dan immers gegarandeerd is. U krijgt dan de mogelijkheid om zelf het stuur in handen te nemen en (verdere reputatie)schade aan uw onderneming te voorkomen/minimaliseren.

Intern meldpunt	Aantal werknemers		
	< 50	≥ 50	≥ 250
Voordeel	Vermijden dat melders een extern meldpunt opzoeken.		
Timing	Niet verplicht	Verplicht op 17 december 2023	Verplicht sinds 17 december 2021



U maakt -ongeacht het aantal werknemers- best werk van een intern meldpunt en kunt daarbij de eerste ontwerpversie van ons modeldocument

(zie bijlage) als bron van inspiratie gebruiken.

Na de omzetting van de richtlijn in de Belgische wetgeving hoeft u dan nog enkel aanpassingen door te voeren.

U zet tevens best het onderwerp op de agenda van het sociaal overleg.

BIJLAGE – POLICY KLOKKENLUIDERS

In deze policy leggen we u uit wat u kunt doen als u denkt dat er sprake is van een (toekomstige) inbreuk op het Unierecht.

Wat wordt beschouwd als een inbreuk op het Unierecht?

Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is en betrekking heeft op een van de volgende domeinen van het Unierecht:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen, diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 VWEU;
- inbreuken in verband met de interne markt als bedoeld in artikel 26, tweede lid, VWEU (vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal) met inbegrip van inbreuken in verband met mededinging;
- staatssteun, vennootschapsbelasting of constructies die erop gericht zijn een belastingvoordeel te krijgen dat afbreuk doet aan de strekking of het doel van het toepasselijke vennootschapsbelastingrecht
- ...* (**eventueel aan te vullen in functie van de beslissing van de Belgische wetgever*).

Hieronder hoe de meldingsprocedure werkt en wat uw rechten en plichten zijn in dit kader.

Wanneer kunt u een (toekomstige) inbreuk op het EU-recht melden?

Als u vermoedt dat er sprake is van een (toekomstige) inbreuk op Unierecht door (een medewerker van) de onderneming*/organisatie* (**schrappen wat niet past*) of als u via uw werk een relatie hebt (gehad) met onze onderneming*/organisatie* (**schrappen wat niet past*).

U wilt eerst meer informatie?

Twijfelt u of er wel sprake is van een inbreuk? Of weet u niet zeker of u iets wilt melden of waar u dat moet doen? Dan kunt u eerst informatie en/of advies inwinnen bij: ...* (**naam contactpersoon en contactgegevens*).

Bij wie kunt u melden?

Als u aan de hiervoor genoemde eisen voldoet, dan kunt u het vermoeden van een inbreuk intern melden binnen onze onderneming*/organisatie* (**schrappen wat niet past*). U kan er ook voor kiezen om een externe melding te doen bij een instantie die daarvoor aangewezen is door de overheid, met name: U mag ook eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen. Bij een strafbaar feit bent u altijd verplicht om aangifte te doen. Dit staat los van de melding.

Wat gebeurt er na de interne melding?

Na de melding ontvangt u binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging.

Als de onderneming*/organisatie* (**schrappen wat niet past*) besluit om een onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Tijdens het onderzoek blijft uw identiteit en deze van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd, geheim. De informatie die u geeft wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek kunnen deze informatie inzien. Nadat het onderzoek afgerond is, informeert de onderneming*/organisatie* (**schrappen wat niet past*) u over haar standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die ondernomen zijn of genomen gaan worden uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging. Doet de onderneming*/organisatie* (**schrappen wat niet past*) dat niet op tijd? Dan kunt u een externe melding doen. Bent u het niet eens met ons standpunt of de stappen die genomen zijn? Dan kunt u ons dit melden. Wij kunnen dan besluiten om een nieuw of aanvullend onderzoek te doen of bij ons standpunt blijven. Zijn de partijen het niet eens? Dan kunt u besluiten om een externe melding te doen.

Bescherming

Als u een melding doet volgens deze procedure, dan wordt u beschermd tegen benadeling door de onderneming*/organisatie* (**schrappen wat niet past*). Van benadeling is sprake als de organisatie vanwege de melding maatregelen neemt die nadelig zijn voor u. De bescherming tegen benadeling geldt soms ook als u het vermoeden van een inbreuk openbaar maakt. Maar bij openbaarmaking geldt de bescherming alleen als u aan bepaalde eisen voldoet, namelijk:

U heeft voor de openbaarmaking eerst een interne en/of externe melding gedaan en u heeft redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.

OF

U hebt redelijke gronden om aan te nemen dat de inbreuk:

- een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of
- dat er een risico bestaat op benadeling, of
- dat het - als u de inbreuk zou melden - niet waarschijnlijk is dat de inbreuk doeltreffend wordt verholpen.

In deze gevallen is voorafgaande interne of externe melding geen voorwaarde. Tevens geldt ook hier de voorwaarde dat u redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

Artikel 1 – Definities

- Bevoegde autoriteit - een autoriteit die op grond van de wet is aangewezen voor het ontvangen en behandelen van meldingen van een vermoeden van een inbreuk. In België is dat ... ;
- Melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van inbreuk op het Unierecht meldt of openbaar maakt;
- Meldpunt: de organisatie en procedure voor het ontvangen en behandelen van meldingen.

Artikel 2 – Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

Een melder kan bij een vermoeden van een inbreuk de volgende persoon raadplegen en/of om advies vragen: ...* (**naam contactpersoon en contactgegevens*).

Artikel 3 – Interne melding

Een interne melding kan gedaan worden door een persoon die bij de organisatie in dienst is of was. Een interne melding kan ook gedaan worden door een sollicitant en een persoon die niet bij de organisatie in dienst is of was, maar die door zijn werkzaamheden wel met de organisatie in aanraking is gekomen. Het heeft de voorkeur dat de melder zijn melding intern doet. Maar de melder kan ook direct een melding doen van een inbreuk bij de bevoegde autoriteit.

De melder met een vermoeden van een inbreuk kan daarvan melding doen bij: ...* (**naam contactpersoon en contactgegevens*). Binnen de zeven dagen na ontvangst van een melding krijgt de melder een ontvangstbevestiging van de melding. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding. Als er sprake is van een strafbaar feit moet de melder aangifte doen. Ook als er een melding gedaan is.

Artikel 4 – Behandeling van de interne melding

De melding wordt geregistreerd bij de ontvangst ervan in een daarvoor voorzien register. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn. Zolang een onderzoek naar aanleiding van een melding loopt of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan of een gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van de melding geregistreerd. Er wordt een onderzoek verricht naar de vermoede inbreuk, tenzij het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een inbreuk. De melder wordt schriftelijk op de hoogte gesteld dat een onderzoek is ingesteld en wie zijn contactpersoon is. Als besloten wordt om geen onderzoek in te stellen, wordt de melder hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gebracht.

Artikel 5 – De uitvoering van het intern onderzoek

De onderzoekers stellen de melder (en eventueel ook andere personen) in de gelegenheid om te worden gehoord. De onderzoekers maken hiervan een verslag dat zij ter goedkeuring en ondertekening voorleggen aan de gehoorde die hiervan een kopij ontvangt. De onderzoekers hebben toegang tot alle documenten van de onderneming*/organisatie* (**schrappen wat niet past*) die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor het onderzoek en kunnen deze documenten inzien en opvragen. De onderzoekers maken een eindverslag op.

Artikel 8 – Externe melding

De melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van inbreuk eerst intern te melden. Hij kan daarvan ook direct een externe melding doen. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij het niet eens is met het eindverslag of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is of niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit.

Artikel 9 – Vertrouwelijkheid

Voor iedereen die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een inbreuk op het Unierecht geldt een geheimhoudingsplicht. Die geheimhoudingsplicht geldt voor gegevens waarvan de betrokkenen weten dat het vertrouwelijke gegevens zijn of waarvan zij redelijkerwijs moeten vermoeden dat die gegevens vertrouwelijk zijn.

Vertrouwelijk zijn in elk geval:

- gegevens over de identiteit van de melder;
- gegevens van degene over wie de melding wordt gedaan of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
- gegevens van in de melding genoemde derden;
- alle informatie die tot de hiervoor genoemde gegevens herleidbaar is;
- bedrijfsgeheimen.

De informatie over de melding en het onderzoek worden zodanig bewaard, dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding en het onderzoek betrokken zijn. De identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan (in)direct de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder.

Als de bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke vermelding van de redenen.

De identiteit van de adviseur van de melder of degene die hem bijstaat en van betrokken derden is ook vertrouwelijk. Deze wordt niet bekend gemaakt zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder respectievelijk de adviseur of degene die de melder bijstaat of de betrokken derden.

Artikel 10 – Bescherming van de melder, degene die de melder bijstaat en betrokken derden tegen benadeling

De melder mag bij zijn werk op geen enkele wijze nadelige gevolgen ondervindt van de melding. De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij de melding naar behoren heeft gedaan en bij de melding redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over een inbreuk op het Unierecht op het moment van de melding juist was.

De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand en/of van informatie over een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:

- hij bij de openbaarmaking redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over een inbreuk op het Unierecht juist was en hij voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan en hij op basis van de informatie die hij heeft gekregen over de beoordeling en/of opvolging van de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft;

OF

- hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de inbreuk op het Unierecht een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang of een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of het niet waarschijnlijk is dat de inbreuk op het Unierecht doeltreffend wordt verholpen.

Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:

- het niet aanbieden, het beëindigen of het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst;
- het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- het opleggen van een disciplinaire maatregel of sanctie;

- de eenzijdige wijziging van de functie, standplaats of andere arbeidsvoorwaarden;
- het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of andere vergoedingen;
- het onthouden van promotiekansen;
- het afwijzen van een verlof- of vakantieaanvraag.

De werkgever spreekt de personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen.

Artikel 11 – Slotbepaling

De werknemer verbindt zich ertoe deze policy na te leven. Zij is een wezenlijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Opgemaakt te ... (*plaats*) op ... (*datum*) in twee exemplaren, waarbij elke partij erkent haar exemplaar te hebben ontvangen.

De werknemer (naam en handtekening)

De werkgever (naam, functie en handtekening)

DISCLAIMER

De publicaties van TRAXIO vzw worden met de grootste zorg opgesteld. TRAXIO vzw kan evenwel in geen geval aansprakelijk worden gesteld voor de actualiteit, waarachtigheid, volledigheid en kwaliteit van de inhoud van deze publicaties.

Dit model dient louter ter informatie. Het heeft in geen geval betrekking op de specifieke situatie van een natuurlijke of rechtspersoon en is bijgevolg geen vervanging van professioneel advies. De gebruiker van dit model ziet af van de mogelijkheid TRAXIO vzw, de uitgevers of auteur van de tekst aansprakelijk te stellen voor de actualiteit, waarachtigheid, volledigheid en kwaliteit van de inhoud van dit model.

Overeenkomstig de nationale en internationale bepalingen betreffende de intellectuele eigendom, is dit werk beschermd en het mag niet worden verspreid zonder de schriftelijke toestemming van TRAXIO vzw, de uitgevers of auteur van de tekst.

Elk gebruik met enig winstoogmerk is strikt verboden