

Met de Klokkenuidswet verwelkomen we een nieuw wettelijk kader voor het melden van wanpraktijken binnen de onderneming.

Wie is beschermd als klokkenluider?

De klokkenuidswet is van toepassing op elke in de private sector werkzame melder die informatie heeft verkregen in een werk-gerelateerde context.

De wet kent een erg ruim toepassingsgebied. Onder bovenstaande omschrijving vallen namelijk niet alleen werknemers maar ook zelfstandigen, aandeelhouders, stagiairs, vrijwilligers, ex-werknemers, personeel van (onder)aannemers, leveranciers, ...

Daarnaast beschermt de wet ook personen die een melder vertrouwelijk bijstaan, zijnde facilitators en bepaalde derden die dermate verbonden zijn met de klokkenluider dat ze even goed het risico lopen op een represaille, zoals bijvoorbeeld familieleden, collega's of vrienden.

Wat kan een klokkenluider melden?

Een klokkenluider zal door de nieuwe wet pas beschermd zijn wanneer zijn melding betrekking heeft op één van de volgende domeinen:

- overheidsopdrachten,
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering,
- productveiligheid en conformiteit,
- veiligheid van het 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 en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen,
- bestrijding van belastingfraude,
- sociale fraudebestrijding,
- inbreuken schadelijk voor de financiële belangen van de EU;
- inbreuken in verband met de interne markt met inbegrip van de EU-regels over mededinging en staatssteun.

Hoe kan een klokkenluider melden?

De klokkenuidswet voorziet in drie meldingskanalen:

- 1) **Interne melding:** Het mondeling of schriftelijk meedelen van informatie over wanpraktijken binnen een private onderneming
- 2) **Externe melding:** het mondeling of schriftelijk meedelen van informatie over wanpraktijken binnen een private onderneming via een door de overheid opgezet kanaal. Op dit moment de Federale ombudsman.
- 3) **Openbaarmaking:** het publiek toegankelijk maken van informatie over inbreuken. Deze vorm van melden kan enkel wanneer de klokkenluider redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de inbreuk een dreigend of duidelijk gevaar voor het algemeen belang kan vormen of een melding via het interne of externe kanaal al plaatsvond maar passende maatregelen uitblijven.

Welke ondernemingen moeten voorzien in een intern meldpunt?

aantal werknemers	intern meldingskanaal	Anoniem melden	Deadline
< 50	Niet verplicht, met uitzondering van ondernemingen in financiële sector	n.v.t.	15 februari 2023 voor financiële sector
50 - 250	Verplicht	Neen	17 december 2023
> 250	Verplicht	Ja	15 februari 2023

Wat houdt een intern meldpunt in?

Ondernemingen zijn vrij om te kiezen hoe dit kanaal in de praktijk zal worden toegepast. Te denken valt bijvoorbeeld aan meldingen via post, mail, het intranet, bij een vertrouwenspersoon, via een daarvoor voorziene applicatie, ... Het beheer van meldingskanaal kan bovendien ook aan derden worden toevertrouwd.

Belangrijk is wel dat er overlegd wordt met de sociale partners voor de oprichting van het kanaal.

De procedure voor interne melding en opvolging is de volgende:

- Een melder moet wel steeds de mogelijkheid hebben om zowel mondeling als schriftelijk een wanpraktijk te melden.
- Binnen de 7 dagen na de melding moet de melder een ontvangstbevestiging ontvangen.
- Verder moet er een meldingsbeheerder aangeduid worden, die instaat voor de communicatie met de melder.
- Ten laatste 3 maanden na de melding moet deze feedback geven aan de melder.
- De melder moet eveneens duidelijke en gemakkelijk toegankelijke informatie ontvangen over de procedures voor externe melding.

Hoe worden klokkenluiders beschermd?

Wanneer de klokkenluider via één van de drie voorziene kanalen een schending op één van de bovengenoemde domeinen meldt zal hij/zij bescherming kunnen genieten tegen represailles.

Voorbeelden van dergelijke represailles zijn de volgende:

- schorsing, tijdelijke buitendienststelling, ontslag of soortgelijke maatregelen,
- degradatie of weigering van bevordering,
- overdracht van taken, verandering van locatie van de arbeidsplaats, loonsverlaging, verandering van de werktijden,
- het onthouden van opleiding,
- negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie,
- het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere sanctie, zoals een financiële sanctie,
- dwang, intimidatie, pesterijen of uitsluiting,
- discriminatie, nadelige of ongelijke behandeling,
- niet-omzetting van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in het geval de werknemer de gerechtvaardigde verwachting had dat hem een dienstverband voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden,
- niet-verlenging of vervroegde beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst,
- schade, met inbegrip van reputatieschade, met name op sociale media, of financieel nadeel, met inbegrip van omzetzendering en inkomstenderving,

- opname op een zwarte lijst op basis van een informele of formele overeenkomst voor een hele sector of bedrijfstak, waardoor de persoon geen baan meer kan vinden in de sector of de bedrijfstak,
- vroegtijdige beëindiging of opzegging van een contract voor de levering van goederen of diensten,
- intrekking van een licentie of vergunning.

Wanneer een onderneming toch een van bovenstaande maatregelen neemt ten aanzien van een melder draagt zij de volledige bewijslast om aan te tonen dat deze maatregelen niet gelinkt zijn aan de melding.

Wanneer de represaille wordt bewezen kan de werknemer een schadevergoeding van 18 tot 26 weken loon eisen en in geval van ontslag beschikt de klokkenluider over het recht om opnieuw in de onderneming te worden opgenomen.

Klokkenluiders die niet door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn, kunnen een vergoeding eisen voor hun werkelijk geleden schade.

Om dit te vermijden is het belangrijk alle maatregelen ten aanzien van een klokkenluider goed te documenteren en rechtvaardigen en al het bewijsmateriaal hiervan bewaren.

Opmerkelijk is dat de wetgever geen periode afbakt waarbinnen de bescherming van kracht is. In theorie zou een werknemer die 2 jaar na een melding wordt ontslagen nog bescherming kunnen genieten. Of dit in de praktijk zal standhouden is onzeker, maar voorzichtigheid blijft geboden.

Welke sancties gelden bij een overtreding van de Klokkenluiderswet?

Een werkgever die een inbreuk pleegt op de regels over de interne meldingen en hun opvolging en/of geen register bijhoudt van de ontvangen meldingen wordt gestraft met een sanctie van niveau 4 van het Sociaal Strafwetboek.

De Klokkenluiderswet zelf voorziet bovendien in een gevangenisstraf van 6 maand tot 3 jaar en een strafrechtelijke geldboete van 4.800 euro tot 48.000 euro voor de onderneming of leden van haar personeel die zich schuldig maken aan bepaalde inbreuken zoals het nemen van represailles tegen melders.

Om dergelijke sancties te vermijden is het belangrijk om zo snel als mogelijk het nodige klokkenluidersbeleid uit te werken en te zorgen voor de invoering van een intern meldingskanaal.

Het team arbeidsrecht van LM&DS advocaten helpt u hier graag bij.

Annelien Druart en Sven Mertens, advocaten LM&DS

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.

