

SCHOUPS

Concrete en praktische gevolgen van de
nieuwe klokkenluidersregeling

15 december 2022





Marie-Aude Deslandes

+32 498 72 49 23

marie-aude.deslandes@schoups.be



Sara Mannaerts

+32 476 37 50 80

sara.mannaerts@schoups.be



1. Inleiding
2. Toepassingsgebied
3. De beschikbare meldkanalen voor klokkenluiders
4. Verplichting tot het opzetten van intern meldingskanaal voor werkgevers in private sector
5. Beschermingsmaatregelen
6. Sancties
7. Implementatie in de onderneming



1. Inleiding



**Duizenden bedrijven
moeten klokkenluiders
stem geven**

**Klokkenluider ontslagen nadat hij
problemen binnen Brussel
Huisvesting aanklaagt**

**Voormalig hoofd beveiliging Twitter
wordt klokkenluider tegen het bedrijf**

**Wikileaks-klokkenluider Chelsea Manning vrijgelaten
in de VS**



1. Inleiding

- Klokkenluider (*whistleblower*) = een persoon – of een groep – die wantoestanden in zijn bedrijf of organisatie naar buiten brengt (Van Dale)
- In het kader van het algemeen belang
- De eerste klokkenluiders-wetgeving komt uit de VS: de Whistleblower Protection Act van 1989 biedt bescherming aan klokkenluiders in de publieke sector
- Europa: Richtlijn (EU) 2019/1937 goedgekeurd op 23 oktober 2019



1. Inleiding

- In België: meerdere wetgevingen bestaan naast elkaar:
 - Art. 29 - 30 Wetboek van Strafvordering: strafrechtelijke melding (officiële/burgerlijke melding)
 - Wet van 15 september 2013: betreffende melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden
 - Verschillende meldingssystemen in de financiële sector
 - Meldingssystemen in het arbeidsrecht
 - Omzetting van de EU-richtlijn: **wet van 28 november 2022**



Klokkenluiders: geschiedenis in een notendop

- Richtlijn (EU : 2019/1937) van 23 oktober 2019
- Doel: bescherming van « **klokkenluiders** », personen die melding maken van in een werkgerelateerde context verkregen informatie over inbreuken (zowel onrechtmatige handelingen of nalatigheden, als misbruik) op het EU-recht op essentiële beleidsterreinen → termijn voor omzetting voor lidstaten: 17 december 2021...





2. Toepassingsgebied



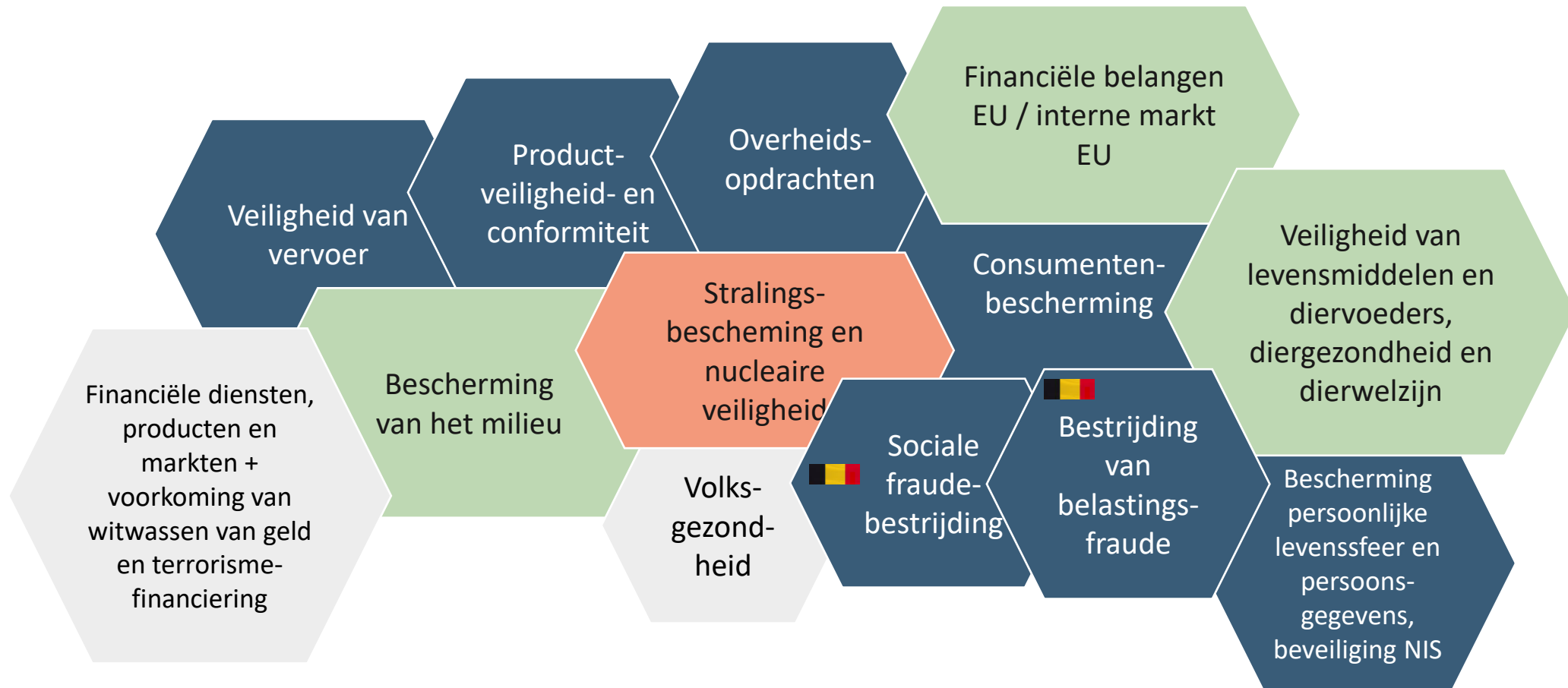
Materieel toepassingsgebied

Art. 2: « *Deze wet bepaalt gemeenschappelijke minimumnormen voor de bescherming van melders van de volgende inbreuken: (...) »*

➡ het wetsontwerp is enkel van toepassing op de **14 domeinen** vermeld in de wet + er dient sprake te zijn van een **inbreuk**



Geviseerde domeinen





Inbreuken

= Handelingen (+) of nalatigheden (-) die onrechtmatig zijn of ingaan tegen het doel of de toepassing van de regels voorzien in de beleidsterreinen, die hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden:

- Ruimer dan een bestuursrechtelijke of strafrechtelijke “inbreuk”
- Inclusief:
 - handelingen of nalatigheden die formeel rechtmatig lijken, maar het doel of de toepassing van het recht tenietdoen (e.g. fiscaal misbruik)
 - handelingen of nalatigheden die zich nog niet hebben voorgedaan, maar die zich zeer waarschijnlijk zullen voordoen
 - pogingen om inbreuken te verbergen



Uitgesloten van het toepassingsgebied

- Nationale veiligheid en defensie
- Geclassificeerde gegevens
- Informatie gedekt door de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen
- Informatie gedekt door het medisch beroepsgeheim / beroepsgeheim van advocaten
 - Bedrijfsgeheimen niet uitgesloten
 - De geheimhoudingsplicht van bedrijfsjuristen is niet opgenomen in de uitsluiting



Klokkenluider en geheimhoudingsplicht

- geen aansprakelijkheid in geval van een inbreuk op een overeenkomst of wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling indien:
 - redelijke gronden om aan te nemen dat de melding of de openbaarmaking van zulke informatie noodzakelijk was voor het onthullen van een inbreuk
 - de verwerving van of de toegang tot de informatie die wordt gemeld of openbaar wordt gemaakt op zichzelf geen strafbaar feit vormt (aansprakelijkheid beperkt tot de strafrechtelijke aansprakelijkheid)
 - ingeroepen aansprakelijkheid moet voortvloeien uit handelingen of nalatigheden die verband houden met de melding of openbaarmaking en noodzakelijk zijn voor het onthullen van een inbreuk



Personeel toepassingsgebied

Art. 6 : « *Deze wet is van toepassing op in de private sector werkzame melders die informatie over inbreuken hebben verkregen in een werkgerelateerde context* »

- a) Melders (« klokkenluiders »)
- b) Facilitators
- c) Bepaalde derden verbonden met de melder
- d) Bepaalde entiteiten verbonden met de melder
- e) Anonieme melders?



a) Melders

Elke persoon die in de privé sector werkt en die in een professionele context informatie over schendingen heeft verkregen, waaronder minstens:

- Werknemers (incl. ambtenaren)
- Zelfstandigen
- Aandeelhouders en leden van het bestuursorgaan van een vennootschap
- Werknemers van aannemers, onderaannemers, leveranciers



Werknemers = ruim begrip → ook stagiairs, vrijwilligers, tijdelijke werknemers, uitzendkrachten

Werkt = ruim begrip → ook indien arbeidsverhouding al is beëindigd of nog moet beginnen



b) Facilitator

= « *Een natuurlijke persoon die een melder bijstaat in het meldingsproces in een werk-gerelateerde context en wiens bijstand vertrouwelijk moet zijn* »

→ Actieve ondersteuning: bv. collega die helpt bij het zoeken van bewijsmateriaal

c) Bepaalde derden verbonden met de melder

= Personen die verbonden zijn met melder en die slachtoffer kunnen worden van represailles in een werkgerelateerde context

→ Geen actieve ondersteuning: bv. familieleden van melder die slachtoffer van represaillemaatregelen kunnen worden



d) Bepaalde entiteiten verbonden aan de melder

= Juridische entiteiten die eigendom zijn van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder in een werkgerelateerde context verbonden zijn.

→ Bv. vennootschap van een zelfstandige dienstverlener

e) Anonieme melders?

Mogelijk via extern meldingskanaal

Via intern meldingskanaal? → Ja, maar enkel verplicht voor ondernemingen met + 250 werknemers



3. Kanalen



Drie verschillende meldingskanalen

- 1) Intern meldingskanaal
- 2) Extern meldingskanaal
- 3) Openbaarmaking



geen hiërarchie tussen de verschillende meldingskanalen (muv. – onder bepaalde voorwaarden – de openbaarmaking)



Opzetten van het kanaal

- Wat is een kanaal?
 - middel om meldingen te ontvangen
 - ontworpen, opgezet en beheerd op beveiligde wijze
 - vertrouwelijkheid waarborgen van de identiteit van de melder en derden
 - verhindert toegang door niet-gemachtigde personeelsleden
- Hoe?
 - schriftelijk (al dan niet digitaal) of mondeling of beiden
- Door wie?
 - juridische entiteiten in de private sector met minstens 50 werknemers
- Gebruikers?
 - minstens de werknemers (maar kan uitgebreid worden)
- Welke inbreuken?
 - materieel toepassingsgebied van de wet
 - kan eveneens worden uitgebreid

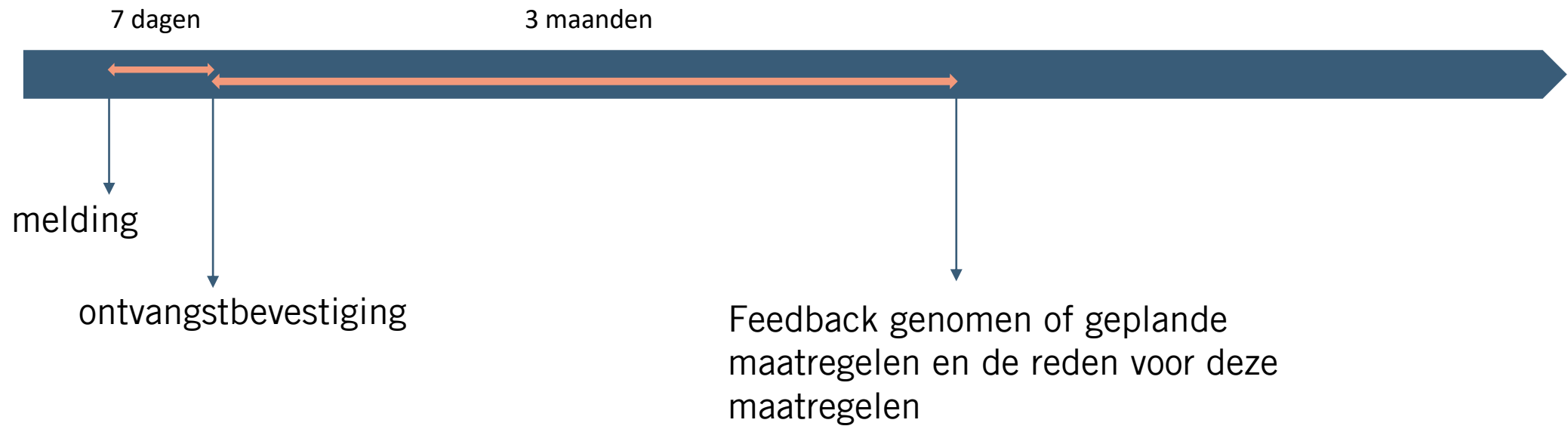


Behandeling

- Aanwijzing van een meldingsbeheerder
 - een persoon of een afdeling
 - niet noodzakelijkerwijze dezelfde persoon als zij die de melding ontvang (in de private sector)
 - hun functie moet waarborgen dat zij onafhankelijk zijn en geen belangenconflicten hebben
 - volgt de melding op en is in contact met de melder
 - juistheid van de gedane beweringen nagaan
 - kan bijkomende informatie vragen
 - feedback geven: geplande of genomen maatregelen om de inbreuk aan te pakken
- Vertrouwelijkheid
 - melder
 - facilitator
 - derden verbonden met de melders en die het slachtoffer kunnen worden van represailles (bv. collega's of familieleden)



Termijnen





Extern meldingskanaal

- Autonomo kanaal (maar kan gebruikt worden na een interne melding gedaan te hebben)
- Bevoegde overheden om meldingen te ontvangen : door de Koning te bepalen
- Ondertussen: de federale bemiddelaars: David Baele (NL) en Jérôme Aass (FR)



Openbaarmaking

- altijd mogelijk
- maar: voordeel van de bescherming van klokkenluiders enkel indien :
 - indirecte openbaarmaking: na een interne en externe melding of na een externe melding, maar er werden geen passende maatregelen genomen (niet in het geval er geen feedback werd gegeven)
 - directe openbaarmaking:
 - de inbreuk kan een dreigend of reëel gevaar zijn voor het algemeen belang
 - igv externe melding: risico op repressailles of niet waarschijnlijk dat de inbreuk wordt verholpen



4. Verplichting tot het opzetten van intern meldingskanaal voor werkgevers in private sector



Voor wie?

- Verplicht aan te bieden aan werknemers, facultatief aan anderen (vb. zelfstandigen, aandeelhouders, ex-werknemers)
- Enkel vanaf 50 WN's
 - Indien niet bereikt → geen verplichting!
 - Maar sterk aanbevolen: versterkt imago t.a.v. derden en werknemers
 - ! Drempel niet van toepassing voor ondernemingen:
 - in financiële sector of kwetsbaar voor witwassen of financiering van terrorisme,
 - in sector van vervoersveiligheid,
 - In sector van milieubescherming



Raadpleging van sociale partners

- Opzetten van intern meldingskanaal enkel na overleg met sociale partners
 - Cascade-regeling
 1. Representatieve werknemersorganisaties/werknemersvertegenwoordigers in ondernemingsraad
 2. Vakbondsafvaardiging
 3. CPBW
 4. Werknemers of vakbonden
- Raadpleging: sociale partners kunnen advies geven en eventuele suggesties en/of bezwaren formuleren



Overleg met sociale partners

- Praktisch: plaatsen op agenda van bevoegd orgaan
- Overleg omtrent de volgende onderwerpen:
 - Gebruikt kanaal
 - Al dan niet openstellen naar “buitenstaanders”
 - Procedure voor interne rapportage
 - Procedure voor follow-up
 - Benoeming van meldingsbeheerder
 - Bijhouden van register
- Bepalen van beste implementatiemethode: via CAO/arbeidsreglement/policy
- Indien geen collectieve organen: organiseren van overleg met werknemers
- GDPR verplichtingen: transparantieplichting



Berekening van drempel van 50 werknemers

- Berekening drempel → zie Wet Sociale Verkiezingen: gemiddeld aantal werknemers in dienst bij onderneming (DIMONA) → totaal aantal kalenderdagen in dienst over 4 kwartalen/ 365
 - Studenten
 - Tijdelijke werknemers
 - Langdurig zieken
 - Werknemers op tijdskrediet – ouderschapsverlof
 - NIET vervangingscontracten
 - NIET stagiairs, BIS



5. Beschermingsmaatregelen



5. Beschermingsmaatregelen

- 1) Verbod op represailles
- 2) Ondersteuningsmaatregelen



1) Verbod op represailles

■ Voorbeelden:

- schorsing, tijdelijke buitendienststelling, ontslag
- degradatie of weigering van bevordering
- overdracht van taken, verandering van locatie van de arbeidsplaats, loonsverlaging, verandering van de werktijden
- negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie
- ...



Belangrijk om elk genomen beslissing met betrekking tot een klokkenluider dat als een represaille beschouwd zou kunnen worden goed te documenteren (gemotiveerd rapport); bewijslast bij werkgever



2) Ondersteuningsmaatregelen

- volledige en onafhankelijke informatie en adviezen, die gemakkelijk en kosteloos toegankelijk zijn, over de beschikbare remedies en procedures die bescherming bieden tegen represailles, alsmede over de rechten van de betrokkene,
 - technisch advies ten aanzien van elke autoriteit
 - rechtsbijstand in grensoverschrijdende strafrechtelijke en burgerlijke procedures
 - technische, psychologische, mediagerelateerde en sociale ondersteuning voor klokkenluiders
 - financiële bijstand aan klokkenluiders in het kader van gerechtelijke procedures
- ➡ Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de Rechten van de Mens; geen verplichtingen voor werkgevers



Sancties in geval van inbreuk op represailleverbod

- schadevergoeding werknemer : 18 - 26 weken loon
- schadevergoeding voor niet-loontrekkenden: werkelijk geleden schade (bewijslast bij slachtoffer)
- bijzonder regime voor meldingen die verband houden met financiële diensten, producten en markten en op het gebied van voorkoming van witwassen
 - naar keuze: schadevergoeding van 6 maanden loon of werkelijk geleden schade (bewijslast bij slachtoffer)
- opnieuw in de onderneming of instelling opnemen onder dezelfde voorwaarden of schadevergoeding 6 maanden loon of werkelijk geleden schade (bewijslast slachtoffer)
- voorzitter arbeidsrechtbank kan herstelmaatregelen treffen tegen represailles (met inbegrip van voorlopige maatregelen)



6. Sancties



Voor de werkgever

- Wordt bestraft met een sanctie niveau 4: elke persoon (natuurlijke of rechtspersoon) die:
 - de melding belemmert of tracht te belemmeren;
 - represailles neemt tegen de melder;
 - onnodige of tergende procedures aanspant tegen de melder;
 - de verplichting tot geheimhouding van de identiteit van de melder schendt

Sanctieniveau 4:



- Gevangenisstraf van 6 maanden – 3 jaar (multiplicator voor rechtspersonen tot 576.000,00 EUR)
- Strafrechtelijke boete tot 48.000,00 EUR per inbreuk
- Administratieve geldboete tot 24.000,00 EUR per inbreuk

Worden gevisieerd: juridische entiteiten in private sector + leden van haar personeel

= hiërarchische lijn!



Voor melders van valse informatie

- Klokkenluiders worden gesanctioneerd indien is vastgesteld dat zij (i) opzettelijk (ii) valse informatie (iii) hebben gemeld of openbaar hebben gemaakt.
- Art. 443-450 Strafwetboek (laster/smaad)
 -  ▪ Gevangenisstraf van max. 1 jaar
 - Strafrechtelijke geldboete van max. 8.000,00 EUR per inbreuk
- Personen die schade lijden t.g.v. deze meldingen of openbaarmakingen hebben recht op schadevergoedingsmaatregelen op basis van contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheid
- Staat los van aansprakelijkheid werknemers art. 18 AOW



7. Implementatie in de onderneming



■ **Stap 1 : Berekening van aantal werknemers**

- Minder dan 50 : geen verplichting tot opzetten intern kanaal (tenzij financiële sectoren)
- Tussen 50 en 249 : intern kanaal (zonder verplichting om anonieme meldingen te accepteren)
- Meer dan 249: intern kanaal (met verplichting om anonieme meldingen te accepteren)

■ **Stap 2: Deadline?**

- Indien minder dan 50: / (behalve in financiële sectoren)
- Tussen 50 en 249: 17 december 2023 (behalve in financiële sectoren, zie infra)
- + 249 : 2 maanden na publicatie in BS → 16 februari 2022



- **Stap 3: raadplegen van sociale partners**
 - Te bepalen:
 - Gebruikt kanaal
 - Al dan niet openstellen naar “buitenstaanders”
 - Procedure voor interne rapportage
 - Procedure voor follow-up
 - Benoeming van meldingsbeheerder
 - Bijhouden van register



- **Stap 4: Opstellen van intern juridisch instrument**
 - Arbeidsreglement
 - Ondernemingscao
 - Addendum arbeidsovereenkomst
 - → policy: meest flexibele – toepassen op zelfstandigen – vereist geen handtekening van vakbondsafgevaardigde

- **Stap 5: Opstellen van extern juridisch instrument**
 - Indien keuze voor extern dienstverlener: opstellen van dienstverleningsovereenkomst



■ Stap 6: GDPR

- Opnemen in privacy beleid
- Opnemen in verwerkingsregister
- Indien vereist, uitvoeren van een DPIA in samenwerking met de DPO
- Eventueel sluiten van verwerkersovereenkomst met externe dienstverlener (in elk geval strikte GDPR clause (gevoelige persoonsgegevens))



Q&A

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60

Bedankt voor uw aandacht



Marie-Aude Deslandes

+32 498 72 49 23

marie-aude.deslandes@schoups.be



Sara Mannaerts

+32 476 37 50 80

sara.mannaerts@schoups.be

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60

seminaries /
webinars



www.schoups.be/nl/events

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60