

KLOKKENLUIDERS

in de private sector



ABVV

www.abvv.be

INHOUD

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Korte voorgeschiedenis	5
3. Welke inbreuken worden geviseerd?	6
4. Op wie is de nieuwe klokkenluidersregeling van toepassing?	8
5. Welke melders worden beschermd?	10
5.1 Persoonlijk statuut	10
5.2 Wat is werkgerelateerde context?	11
5.3 Beschermingsvoorwaarden	11
6. Hoe maak je een melding?	
Interne, externe meldingen en openbaarmaking (uitzonderlijk)	12
6.1 Intern meldingskanaal	13
6.2 Extern meldingskanaal	15
6.3 Openbaarmaking	17
7. Beschermingsmaatregelen	18
7.1 Verbod op represailles	18
7.2 Ondersteuningsmaatregelen	19
7.3 Buitengerechtelijke bescherming bij vermoeden van represailles (tussenkost van de federale coördinator (federale ombudsman))	21
7.4 Immuniteit van de klokkenluiders	22
7.5 Schadevergoeding	23
7.6 Sancties	24
8 Syndicale impact van het nieuwe systeem	25
9 Praktisch voorbeeld	26
9.1 Keuze meldingskanaal	26
9.2 Vergeldingsmaatregelen	26
9.3 Bescherming tegen represailles	27

VOORWOORD

Eind 2022 keurde het federale parlement twee wetten goed die de Europese Klokkenluidersrichtlijn omzetten voor de publieke en privésector. Ook op regionaal niveau werden de overeenkomstige maatregelen genomen volgens de bevoegdheidsverdeling.

De nieuwe regeling maakt meldingen over bepaalde inbreuken op de werkvloer mogelijk en biedt een bescherming aan klokkenluiders. Tot dat moment was de bescherming van klokkenluiders uiterst fragmentair en onvoldoende geregeld, wat de melders vaak voor een moeilijk moreel dilemma bracht: zal ik de inbreuken van mijn bedrijf melden of niet? De prijs van het melden was trouwens te hoog, iedereen herinnert zich nog heel goed WikiLeaks, LuxLeaks enzovoort.

Het ABVV is altijd verdediger geweest van democratische vrijheden, waaronder de vrijheid van meningsuiting en van informatie, en ook consequente voorstander van effectieve bescherming van klokkenluiders die de misstanden bij hun bedrijf aan de kaak durven stellen.

Desalniettemin is de nieuwe regelgeving een complex systeem dat veel aandacht en nauwkeurige opvolging verdient.

In deze brochure zetten we de belangrijkste nieuwigheden op een rij om onze leden wegwijs te maken in dit belangrijke systeem voor de werknemers in de private sector.

Miranda ULENS
Algemeen Secretaris



Thierry Bodson
Voorzitter



v/m/x

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op v/m/x.

NL - FR:

Cette brochure est aussi disponible en français www.fgtb.be/brochures

1. Inleiding

De nieuwe klokkenluidersregeling verplicht ondernemingen met meer dan 50 werknemers om een procedure, een meldkanaal en een opvolging in te richten waarmee werknemers (of andere categorieën van melders) bepaalde inbreuken op het recht van de Europese Unie in een werkgerelateerde context kunnen melden en daarnaast een beschermingsregime genieten.

4

In deze brochure staan we stil bij de nieuwe regeling voor de **private sector**. Voor de **publieke sector** werd ook een aparte wet genomen die meer aanleunt bij het systeem dat al vroeger bestond in de publieke sector voor meldingen van integriteitsschendingen (een ruimere categorie).

2. Korte voorgeschiedenis

Op 26 november 2019 verscheen een Europese richtlijn inzake klokkenluiders-systemen¹. De richtlijn heeft veel veranderingen met zich meegebracht. Zo moeten de lidstaten externe meldingskanalen voorzien voor de inbreuken op bepaalde gebieden van het Unierecht en de ondernemingen van minstens 50 werknemers worden verplicht een intern meldingskanaal op te zetten, de werknemers-klokkenluiders krijgen bescherming tegen represailles. De sociale gesprekspartners, waaronder de vakbonden, zijn ook betrokken geweest bij de omzetting van de Richtlijn.

Voor de **publieke sector** is de Wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie in werking getreden op 2 januari 2023.

De wet voor de publieke sector zal van toepassing zijn op de “**federale overheidsinstanties**”. Daaronder vallen de federale administratieve overheden (bijvoorbeeld de FOD's, POD's en autonome overheidsbedrijven), de beleidsorganen (zie KB van 19 juli 2001) en alle andere instanties of diensten die van de federale overheid afhangen en niet tot de private sector behoren, zoals Federale Ombudsmannen en de Gegevensbeschermingsautoriteit. Deze opsomming is niet exhaustief.

In deze brochure gaat de focus evenwel naar de **private sector**.

¹ Richtlijn 2019/1937 van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden

3. Welke inbreuken worden geïndiceerd?

6

Om de bescherming te genieten als klokkenluider moeten de te melden inbreuken op welbepaalde onderwerpen slaan.

De lijst van deze onderwerpen is vrij ruim geformuleerd maar blijft toch niet onbeperkt.

Hier onderscheidt men drie groepen domeinen waarop de melding betrekking moet hebben opdat de klokkenluidersbescherming van kracht gaat.

De melding moet dus zich situeren binnen een van de drie onderstaande groepen:

<p>1. Lijst van de rechtsgebieden (voornamelijk het recht van de Europese Unie)</p>	<p>a) overheidsopdrachten b) financiële diensten, producten en markten c) voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering d) productveiligheid en productconformiteit e) veiligheid van het vervoer f) bescherming van het milieu g) stralingsbescherming en nucleaire veiligheid h) veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, i) diergezondheid en dierenwelzijn j) volksgezondheid k) consumentenbescherming l) bescherming van de persoonlijke levenssfeer en m) persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en n) informatiesystemen o) bestrijding van belastingfraude p) sociale fraudebestrijding</p>
<p>2. Inbreuken waardoor de financiële belangen van de Unie worden geschaad</p>	<p>Een ruime categorie, niet verder geconcretiseerd</p>
<p>3. Inbreuken in verband met de interne markt, met inbegrip van inbreuken op de Unieregels inzake mededinging en staatssteun</p>	<p>Een ruime categorie, niet verder geconcretiseerd</p>

Vallen **buiten** de nieuwe regeling en leiden dus **niet** tot bescherming als klokkenluider:

- de meldingssystemen **die reeds bestaan** op dit vlak (en als bescherming **gunstiger** is), bv.. op het gebied van voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering en van de veiligheid van vervoer
- geen afbreuk aan de **syndicale rechten**
- niet van toepassing op: de **nationale veiligheid, gerubriceerde gegevens, het medisch beroepsgeheim en het beroepsgeheim van advocaten, de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen** (blijven onderhevig aan het bestaande wettelijke kader).

4. Op wie is de nieuwe klokkenluidersregeling van toepassing?

De bescherming van klokkenluiders wordt van toepassing op alle juridische entiteiten in de private sector (in de publieke sector ook, zij het op basis van een speciale wet). Zodra de melder (klokkenluider) voldoet aan de wettelijke vereisten, wordt deze persoon beschermd onafhankelijk van de grootte van zijn/haar werkgever.

Maar actieve verplichtingen (om “iets te doen”, nl. een intern meldingskanaal op te richten) wordt in eerste plaats voorzien voor juridische entiteiten met ten minste 50 werknemers (zie uitzonderingen).

De “**juridische entiteiten in de private sector**” is een technisch maar heel belangrijk begrip in het nieuwe systeem. Hier verstaat men een organisatie met of zonder rechtspersoonlijkheid die een of meerdere bepaalde activiteiten uitvoert, met uitzondering van de organisaties of de activiteiten die onder andere specifieke wetten betreffende de bescherming van melders vallen (denk aan de publieke sector).

De minimale drempel van 50 werknemers is echter **niet** van toepassing op (deze ondernemingen zijn verplicht om een intern meldkanaal in te richten ongeacht het aantal werknemers dat ze tewerkstellen):

- ondernemingen actief in de financiële sector;
- ondernemingen actief in het voorkomen van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme.

Impact van de grootte van juridische entiteit op haar wettelijke verplichtingen

De verplichtingen in verband met bescherming van klokkenluiders, verschillen naargelang de grootte van de juridische entiteit. Dit is in eerste plaats belangrijk voor de uiterste datum tegen wanneer de juridische entiteit een intern meldingskanaal moet oprichten:

Aantal WN's	Soort (verplicht) meldingskanaal	Deadline van oprichting
< 50 WN's	Geen (m.u.v. van de financiële sector, de sector van het voorkomen van het witwassen van geld, enz.)	-
Tussen 50 en 249 WN's	Intern meldingskanaal	17 december 2023
>250 WN's	Intern meldingskanaal én anonieme behandeling	15 februari 2023

Voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers, geldt daarnaast een bijkomende verplichting: deze zullen **anonieme meldingen** mogelijk moeten maken.

Bovendien zijn er enkele versoepeling voorzien voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's):

- De juridische entiteiten met minder dan 250 werknemers mogen evenwel **middelen delen**, maar uitsluitend voor:
 - het in ontvangst nemen van meldingen en
 - de eventueel te verrichten onderzoeken
- Blijven **eigen aan elke juridische entiteit** de verplichtingen in verband met:
 - geheimhouding,
 - het verstrekken van feedback en
 - het behandelen van de gemelde inbreuk

5. Welke melders worden beschermd?

Klokkenluider of, in de juridische taal “melder”, wordt vrij ruim gedefinieerd.

Om de klokkenluidersbescherming te genieten moet de melder:

- over een bepaald **persoonlijk statuut** beschikken (werknemer, zelfstandige ... zie verder)
- een melding doen in een **werkgerelateerde context**
- voldoen aan de **beschermingsvoorwaarden**

5.1 PERSOONLIJK STATUUT

Worden beschermd de melders die een melding doen in een **werkgerelateerde context**, minstens:

- werknemers (ook ex-werknemers)
- zelfstandigen
- bestuurlijk, leidinggevend of toezichhoudend orgaan van een onderneming
- eenieder die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers

De regels inzake oprichting van meldingskanalen en beschermingsmaatregelen zijn tevens van toepassing op:

- facilitators
- derden die verbonden zijn met de melders (zoals collega's of familieleden van de melders)
- juridische entiteiten die eigendom zijn van de melders, waarvoor de melders werken of waarmee de melders anderszins in een werkgerelateerde context verbonden zijn

5.2 WAT IS WERKGERELATEERDE CONTEXT?

“**Werkgerelateerde context**” wordt apart gedefinieerd in de wet en slaat op huidige of vroegere beroepsactiviteiten in de private sector waardoor, ongeacht de aard van die activiteiten, personen informatie kunnen verkrijgen over inbreuken en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met represailles indien zij dergelijke informatie zouden melden.

5.3 BESCHERMINGSVOORWAARDEN

Worden beschermd de melders die (cumulatief):

- gegronde redenen hadden om **aan te nemen** dat de gemelde informatie over inbreuken op het moment van de melding **juist** was en dat die informatie **binnen het toepassingsgebied** van deze wet viel (referentiepersoon!)
- intern en/of extern informatie meldden (zie richtlijnen inzake de meldingskanalen), of informatie openbaar maakten (overeenkomstig de wet)

De **motieven** van de melder zijn van geen belang zolang de gemelde informatie juist is (of als dusdanig werd beschouwd op het moment van de melding), maar **goede trouw** van de melder is steeds vereist (maar wordt ondertussen altijd vermoed).

Wat is verschil tussen ‘motieven van de melder’ en zijn ‘goede trouw’?

Motieven hebben betrekking op drijfveren van de klokkenluider (gaat hij over tot een melding vanuit egoïstische motieven wellicht andere redenen heeft dan rapporteren, bv. vanuit altruïstische motieven).

Deze drijfveren spelen dus geen rol bij de toekenning van de bescherming.

Goede trouw, integendeel, slaat op de juistheid van de gemelde informatie. Klokkenluiders moeten gegronde redenen hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie over inbreuken op het moment van de melding juist was.

De goede trouw wordt beoordeeld ten overstaan van een persoon die zich in een **vergelijkbare situatie** bevindt en over vergelijkbare kennis beschikt (in functie van beroepsprofiel, ervaring, opleidingsniveau van de melder ...).

6. Hoe maak je een melding? Interne, externe meldingen en openbaarmaking (uitzonderlijk)

Als iemand op werkvloer een inbreuk vaststelt die op de lijst van de speciale domeinen voorkomt (zie punt 3, bv. inbreuken tegen de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten), moet de melder een bepaalde meldingsprocedure volgen om van de nieuwe bescherming te kunnen genieten. Hier heeft hij keuze van 3 soorten kanalen:

- Interne melding (bij de juridische entiteit zelf)
- Externe melding (naar keuze: direct bij de bevoegde overheidsdienst of bij de Federale coördinator - Federale ombudsman)
- Openbaarmaking

De keuze tussen de eerste twee opties (interne en externe melding) is absoluut vrij – de melder kan zelf beslissen of hij de inbreuk eerst intern wil aankaarten, dan wel direct wil overgaan tot een externe melding. Het is evenwel zo dat interne meldingen soms efficiënter en sneller kunnen zijn.

Openbaarmaking blijft het uiterste middel dat aan bijzondere voorwaarden is onderworpen.

6.1 INTERN MELDINGSKANAAL

6.1.1 OPRICHTING VAN EEN INTERN MELDINGSKANAAL

Oprichting van het intern meldingskanaal:

- Wordt opgericht in sociaal overleg: hetzij met de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers van de onderneming
- Intern meldingskanaal moet minstens aan de eigen werknemers de mogelijkheid bieden om de inbreuken te melden (aan externen mag ook, maar dit is niet verplicht)
- Een intern meldingskanaal kan men oprichten in de juridische entiteit zelf: met eigen middelen) of uitbesteden
- Sectorale cao's of gedragscodes zijn mogelijk
- Het intern meldingskanaal moet in elk geval onafhankelijk zijn en mag niet leiden tot een belangenconflict (bv. wanneer een leidinggevende de functie van meldingsbeheerder vervult)
- Dit kanaal moet vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens (geheimhoudingsplicht!) waarborgen
- Dit kanaal moet openstaan voor mondelinge of schriftelijke meldingen

Opvolging van de meldingen via het intern meldingskanaal

- Moet gebeuren met **ontvangstbevestiging**
- Elke melding wordt zorgvuldig opgevolgd(ook anonieme meldingen)
- Binnen redelijke termijn (max. 3 maanden) moet feedback komen
- Moet alle nodige info bevatten over een eventuele procedure voor externe melding

6.1.2 INTERN MELDINGSKANAAL: ZELF OPRICHTEN OF OUTSOURCEN?

Hypothese 1: outsourcen

Dienstverlening gebeurt op basis van een overeenkomst met een gespecialiseerde organisatie die een nodige infrastructuur en software kan bieden.

Voordelen:

- Een grotere expertise
- Grotere perceptie van onafhankelijkheid: een belangrijk element om de klokkenluider tot een melding aan te zetten

Het outsourcen van het meldingskanaal stelt de juridische entiteit niet vrij van haar verplichting om de klacht intern (ten gronde) te onderzoeken, er tijdig feedback over te geven en, indien nodig, gevolgen aan de melding (de vermoedelijke inbreuk aanpakken).

Outsourcen betekent voornamelijk een technische begeleiding en het ter beschikking stellen van de nodige tools (technisch beheer van het kanaal, registratie, anonimiseren van de persoonsgegevens van de melder ...).

Hypothese 2: intern meldingskanaal in eigen beheer

Het intern meldingskanaal wordt opgericht en beheerd uitsluitend met eigen middelen:

- Aanstellen van een **meldingsbeheerder** die onafhankelijk en vertrouwelijk meldingen zal ontvangen, registreren en een ontvangstbevestiging verstrekken. Melden kan schriftelijk of mondeling maar moet steeds worden geregistreerd (een speciaal register bijhouden)
- Bezorgen van een **geanonimiseerde melding** aan degene die de melding moet onderzoeken (geheimhoudingsplicht!)
- Binnen een **redelijke termijn feedback** geven (ten hoogste drie maanden na de ontvangstbevestiging van de melding of, indien er geen ontvangstbevestiging is verstuurd aan de melder, drie maanden na het verstrijken van de periode van zeven dagen na de melding)
- Verstrekken van **duidelijke en gemakkelijk toegankelijke informatie** over de procedures voor externe meldingen aan de federale coördinator en aan de bevoegde autoriteiten

Aan het einde van het onderzoek wordt best een **eindrapport** opgesteld. Dit bevat de vaststellingen, een beoordeling van de vastgestelde feiten en wie hier verantwoordelijkheid.

6.1.3 DE VOORWAARDEN VOOR EEN MELDINGSBEHEERDER (WHISTLEBLOWER OFFICER)

Een centrale rol bij het ontvangen van melding wordt toevertrouwd aan de “meldingsbeheerder”.

Wie kan deze taak vervullen?

- Dit kan een werknemer zijn (bv. complianceverantwoordelijke, de HR-manager, een jurist, een privacymedewerker, een financieel directeur of een auditverantwoordelijke, een lid van het bestuur), zelfstandige medewerker van de juridische entiteit of een extern aangeduide partij zijn, bv. een aanbieder van meldingsplatform);
- Wordt verondersteld een specifieke opleiding te hebben gevolgd in verband met het behandelen van binnenkomende meldingen;
- Moet blijk geven van een daadwerkelijke onafhankelijkheid (voorbeelden uit de parlementaire stukken):
 - Mag geen instructies ontvangen met betrekking tot de uitvoering van het dossier in behandeling
 - Kan niet van zijn taken worden ontheven of gestraft worden voor de uitvoering ervan (ongeacht de uitkomst van een onderzoek van een melding)
 - Moet kunnen rapporteren aan het hoogste beleidsniveau van de organisatie

6.2 EXTERN MELDINGSKANAAL

Er is geen verplichte volgorde bij de melding via een intern of extern meldingskanaal. De melder kan m.a.w. direct overgaan tot een externe melding maar moet dat correct doen om van bescherming te kunnen genieten.

Klokkenluiders beschikken altijd over de keuze hoe ze een externe melding willen doen:

1. via de federale coördinator, die de melding zelf overmaakt aan de bevoegde overheidsdienst of
2. direct aan de bevoegde autoriteit (bv. de Federale Overheidsdienst Financiën) als de melder zeker weet wie dat moet zijn.

1. Federale coördinator (in België worden zijn functies toevertrouwd aan de **Federale Ombudsman**: <https://www.federaalombudsman.be/nl>)

De functie van de federale coördinator voor externe meldingen wordt in België waargenomen door de federale Ombudsmannen (<https://vu.fr/mvLod>)

De federale coördinator is dus een centrale figuur bij externe meldingen in de private sector en staat voor:

- de ontvangst van externe meldingen en het onderzoek van de ontvankelijkheid ervan en van het bestaan van een redelijk vermoeden van een overtreding
- de melding overmaken aan de bevoegde autoriteiten
- het verzekeren van de bescherming van de melders
- volledige en onafhankelijke informatie verstrekken over de meldingsprocedure en de beschermingsprocedure

2. Bevoegde autoriteiten aangeduid door de Koning (KB 22/01/2023) naargelang de vermoedelijke inbreuk:

- de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie
- de Federale Overheidsdienst Financiën
- de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu
- de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer
- de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Onafhankelijk welk extern kanaal de melder verkiest (via de federale coördinator of direct aan de bevoegde overheidsdienst) zijn er identieke garanties voorzien dat:

- De betrokken personeelsleden worden specifiek opgeleid
- Informatie over externe meldingen moet toegankelijk en duidelijk zijn, met inbegrip van informatie over de procedure, opvolging, bescherming en ondersteuning (worden geplaatst op de officiële website van de betrokken overheidsdiensten, ingeval klokkenluider een melding direct wil doen aan de bevoegde autoriteit en niet via de federale coördinator (Federale Ombudsman))
- Externe meldingskanalen moeten onafhankelijk en autonoom zijn
- Elke melding moet een ontvangstbevestiging krijgen
- Binnen max. 3 maanden (uitz. verlenging tot 6) wordt feedback gegeven
- De werking van de kanalen wordt steeds geëvalueerd

6.3 OPENBAARMAKING

“Openbaarmaking” of “openbaar maken” betekent het publiek toegankelijk maken van informatie over de inbreuken. In de logica van de wetgever (en ook van de Klokkenluidersrichtlijn) blijft de openbaarmaking het **uiterste middel** (wanneer de melding via interne of externe kanalen niet mogelijk is).

Het uitzonderlijk karakter van openbaarmaking heeft tot gevolg dat er **bijkomende voorwaarden** zijn voor klokkenluiders om bescherming te krijgen:

1. Eerst een **interne en/of externe melding** doen, waarbij feedback uitblijft
2. **Gegronde redenen** om aan te nemen dat:
 - de inbreuk een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het **algemeen belang**; OF
 - er in geval van **externe melding een risico op represailles** bestaat, of het **niet waarschijnlijk** is dat de inbreuk doeltreffend wordt verholpen, wegens de **bijzondere omstandigheden** van de zaak

LET OP: het verstrekken van informatie **aan de pers** valt buiten “openbaarmaking” in de zin van het nieuwe klokkenluiderssysteem (voor dit geval zie bestaande regels i.v.m. de bescherming van de vrijheid van meningsuiting en informatie).

7. Beschermingsmaatregelen

Om de bescherming van klokkenluiders effectief te maken voorziet de klokkenluidersregelgeving in een aantal beschermingsmaatregelen en waarborgen:

1. Verbod op represailles
2. Ondersteuningsmaatregelen van klokkenluiders
3. Beschermingsmaatregelen tegen represailles:
 - Tussenkost van de federale coördinator (buitengerechtelijke bescherming) bij vermoeden van represailles
 - Immuniteit van de melders
 - Schadevergoeding

7.1 VERBOD OP REPRESAILLES

Elke vorm van represailles tegen melders (waaronder dreigingen met en pogingen tot represailles) is **verboden**.

Onder represailles begrijpt men elke directe of indirecte handeling of nalatigheid naar aanleiding van een interne of externe melding of openbaarmaking, en die tot ongerechtvaardigde benadeling van de melder leidt of kan leiden.

Om idee te geven waarover het concreet gaat, geeft de wet enkele (niet-limitatieve) voorbeelden van represailles: schorsing, tijdelijke buitendienststelling, ontslag of soortgelijke maatregelen, degradatie of weigering van promotie, enzovoort.

7.2 ONDERSTEUNINGSMAATREGELLEN

Om het verbod op represailles kracht bij te zetten voorziet de nieuwe regeling in ondersteuningsmaatregelen van klokkenluiders.

De melders hebben het **recht** op:

- volledige en onafhankelijke **informatie** en adviezen, die gemakkelijk en kosteloos toegankelijk moeten zijn
- **technisch advies** ten aanzien van elke autoriteit die betrokken is bij de bescherming van de melder
- **juridisch advies** of andere juridische bijstand
- ondersteunende maatregelen, waaronder **technische, psychologische, media-gerelateerde en sociale ondersteuning**
- **financiële bijstand** aan melders in het kader van **gerechtelijke procedures**

Deze maatregelen worden verzekerd door het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM) (zie volgend punt)

Belangrijkste actoren bij ondersteuning van klokkenluiders:

1. Nieuwe opdrachten van het **Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de Rechten van de Mens (FIRM)** (<https://vu.fr/DTzVb>):
 - het toepassen/toezien op de **ondersteuningsmaatregelen** (ook bij ontstentenis van een bevoegde autoriteit of indien de bevoegde autoriteit niet in staat is deze maatregelen toe te passen)
 - het centrale **informatiepunt** zijn inzake de bescherming van de melders
 - bevorderen van een **juridische en sociale cultuur** die het melden van inbreuken aanmoedigt
 - het opstellen van een **tweejaarlijks onafhankelijk verslag** inzake de bescherming van melders in België, gericht aan de regering en de federale Kamers

Vormen van ondersteuning	Aard	Verantwoordelijkheid	Intern of extern?	Vragen en lopende procedures
Juridisch (& praktisch)	Individueel advies Beroep doen op een advocaat	FIRM + interne en externe kanalen	Juridisch advies = FIRM Recht op rechtsbijstand = externe (Bureau voor Juridische Bijstand (BJB)) verzekering	In-house expertise FIRM Gespecialiseerde advocaten? Structurele contacten met balies
Financieel	= Compensatie voor de kosten i.v.m. de juridische verdediging	FIRM	Extern	Gesprekken met Assuralia, balies. maximumplafond
Psychologisch	Gespecialiseerde ondersteuning en doorverwijzing naar externe professionele hulp	FIRM	Intern (= opvang + collectief) en extern (beroep op een psycholoog/psychiater)	Sessies met een max. plafond
Sociaal	sociale rechten van de klokkenluider + bijstand bij re-integratie	FIRM	Intern, mogelijk extern	
Technisch	IT-ondersteuning (vnl.), best practices	FIRM + interne en externe kanalen	Intern en extern	
Media	Mediatraining, best practices	FIRM	Intern	

2. Coördinerende rol van de federale coördinator (federale ombudsman)

De federale coördinator (federale ombudsman) speelt voortaan ook een rol bij de ondersteuning van klokkenluiders, maar in de eerste plaats van informatieve aard: hij/zij verstrekt de nodige informatie aan de klokkenluiders over de ondersteuningsmaatregel waarop ze aanspraak kunnen maken, onder andere via het FIRM: <https://vu.fr/hWgWc>).

Maar ondersteuning van klokkenluiders is slechts een deel van het brede takenpakket van de federale coördinator in verband met het klokkenluiderssysteem, zowel voor klokkenluiders in de private sector, als voor klokkenluiders in de publieke sector.

3. Ondersteuning vanuit het ABVV

Het ABVV heeft zich altijd geëngageerd voor de bescherming van de klokkenluiders die de misstanden willen aankaarten op de werkvloer.

Het ABVV staat steeds paraat voor het verlenen van de nodige informatie en bijstand, zowel op lokaal, als interprofessioneel niveau wat betreft de bescherming van klokkenluiders en het gebruik van meldingskanalen.

7.3 BUITENGERECHTELIJKE BESCHERMING BIJ VERMOEDEN VAN REPRESAILLES (TUSSENKOMST VAN DE FEDERALE COÖRDINATOR (FEDERALE OMBUDSMAN))

Indien de klokkenluider vermoedt dat hij/zij slachtoffer is geweest van represailles, kan de persoon in kwestie beroep doen op een buitengerechtelijke bescherming met tussenkomst van de federale ombudsman. Dit betreft een niet-verplichte procedure waarbij de federale ombudsman zijn eigen onafhankelijk onderzoek naar het al dan niet bestaan van represailles. Na afloop van zijn onderzoek kan hij de werkgever op zijn verantwoordelijkheid wijzen. De werkgever tot iets dwingen (bv. de werknemer terug in dienst te nemen als de werknemers wegens zijn melding ontslagen werd) kan hij echter niet.

De aanbevelingen van de federale ombudsman zijn m.a.w. gezaghebbend, maar juridisch niet afdwingbaar. Ze kunnen wel heel nuttig zijn als het slachtoffer van represailles effectief naar de rechtbank wil stappen om de schadevergoeding te verkrijgen. De aanbevelingen van de ombudsman kunnen hier de argumenten van de klokkenluider extra kracht bij zetten.

LET OP dat tussenkomst van de federale coördinator voor buitengerechtelijke bescherming steeds vrijwillig is en alleen op vraag van de melder gebeurt.

Hoe verloopt de procedure van buitengerechtelijke bescherming?

- Een klacht indienen bij de federale coördinator (<https://vu.fr/VbluX>) > opstarten van een buitengerechtelijke beschermingsprocedure
- De federale coördinator **verifieert** het bestaan van een redelijk vermoeden van een represaille
- **Omkering van bewijslast** (!) zodra de nodige feiten aangevoerd
- Federale coördinator **vraagt schriftelijk** aan de werkgever om aan te tonen dat de in de klacht omschreven nadelige maatregel geen verband houdt met de melding
- De werkgever heeft 4 weken om een **gemotiveerd verslag** op te stellen
- De federale coördinator doet binnen 20 dagen een **aanbeveling** (om represailles teniet te doen)
- De werkgever heeft 20 dagen voor reactie
- Aanbevelingen zijn **gezaghebbend, maar niet juridisch afdwingbaar** (kunnen evenwel nuttig zijn in een gerechtelijke procedure)

7.4 IMMUNITEIT VAN DE KLOKKENLUIDERS

De bescherming van klokkenluiders zou onvolkomen zijn geweest mocht er geen bijzondere waarborgen tot stand komen die ze vrij stelden van aansprakelijkheid.

Een specifieke immuniteit van klokkenluiders slaat op verschillende luiken:

- **Geen** burgerrechtelijke, strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vorderingen, noch professionele sancties worden uitgesproken omwille van de melding of openbaarmaking
- **Geen aansprakelijkheid** van de melder voor de **verwerving van of de toegang tot de informatie** die wordt gemeld of openbaar wordt gemaakt
- **Geen aansprakelijkheid in gerechtelijke procedures**, o.m. wegens laster, schending van auteursrechten, schending van de geheimhoudingsplicht, schending van de gegevensbeschermingsvoorschriften, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen enz.
- Een **expliciete vermelding in art. 18 Arbeidsovereenkomstenwet**: “Een melding of openbaarmaking maakt **geen zware schuld, noch bedrog, noch gewoonlijke lichte schuld** uit waarvoor de werknemer burgerlijk aansprakelijk kan worden gesteld, dit ongeacht de motivering van de werknemer.”

Uitzonderingen (de melder is wél aansprakelijk indien):

- De verwerving of de toegang **op zichzelf een strafbaar feit** vormde (bv. hacking)
- Handelingen of nalatigheden die **geen verband houden** met de melding of openbaarmaking of die **niet noodzakelijk zijn** voor het onthullen van een inbreuk overeenkomstig deze wet, blijft het toepasselijk recht gelden.

7.5 SCHADEVERGOEDING

Klokkenluiders die slachtoffers worden van een represaille hebben recht op een **schadevergoeding tussen 18 en 26 weken loon**.

OPGELET: schadevergoeding kan alleen door de rechtbank worden toegekend, en dus in principe niet mogelijk in het kader van buitengerechtelijke bemiddeling.

De nieuwe schadevergoedingen zijn **niet cumuleerbaar** met de vergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag (art. 9, § 2 CAO nr. 109).

Wat als het slachtoffer geen loontrekkende is?

In dit geval wordt de schadevergoeding bepaald aan de hand van de werkelijk geleden schade.

Specifieke bepalingen voor de financiële sector

Specifieke schadevergoeding wordt voorzien ingeval van represailles genomen als vergelding op de meldingen op het gebied van **financiële diensten, producten en markten**.

Gezien de enorme impact van dergelijke inbreuken op de nationale en Europese belangen is hier de schadevergoeding **naar keuze** van het slachtoffer en voor zover toepasselijk, gelijk aan:

- hetzij een **forfaitair bedrag van zes maanden** brutoloon, m.i.v. alle extralegale voordelen
- hetzij aan de **werkelijk geleden schade** (= de omvang van de geleden schade bewijzen)

Bij meldingen van inbreuken op het gebied van financiële diensten, producten en markten een **re-integratieverzoek mogelijk** (niet verplicht) indien onrechtmatig ontslag (bij de melding van andere inbreuken – niet duidelijk, staat niet expliciet in de wet).

7.6 SANCTIES

Inbreuken op het nieuwe klokkenluiderssysteem worden bestraft met zware sancties.

- Met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en met een geldboete van 600 tot 6.000 euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft een juridische entiteit in de private sector, de leden van haar personeel, alsook elke natuurlijke persoon of rechtspersoon die:
 - a) de melding belemmert of tracht te belemmeren;
 - b) represailles neemt tegen de door de Klokkenluiderswet beschermde personen;
 - c) onnodige of tergende procedures aanspant tegen de door de Klokkenluiderswet beschermde personen;
 - d) inbreuk pleegt op de verplichting tot geheimhouding van de identiteit van de melders
- Daarnaast voorziet voortaan ook het **Sociaal Strafwetboek** in bijkomende sancties voor (afdeling 3/2 in boek 2, hoofdstuk 1):
 - de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die een inbreuk heeft gepleegd op hoofdstuk 3 van de Klokkenluiderswet (lees: verplichting tot het opzetten van interne meldingskanalen en procedures voor interne melding en opvolging);
 - de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, de bevoegde autoriteit of de federale coördinator die een inbreuk heeft gepleegd op artikel 22 van de Klokkenluiderswet (registratie van de meldingen)

Andere relevante strafrechtelijke bepalingen

Anderzijds blijven ook strafrechtelijke bepalingen over **opzettelijke valse informatie** nog altijd (art.443-450 van het Strafwetboek) altijd van toepassing, en moeten de klokkenluiders op hun hoede blijven wat betreft de betrouwbaarheid en de juistheid van de te melden informatie.

Er is geen sprake van een misdrijf wanneer een persoon die uit hoofde van zijn staat of beroep houder is van geheimen, die geheimen meldt of openbaar maakt volgens de regels van de klokkenluiderswet.

8 Syndicale impact van het nieuwe systeem

De werknemersvertegenwoordigers mogen hun rol actief spelen op verschillende niveaus:

Ondernemings-niveau	<ul style="list-style-type: none">• Werknemers informeren en consulteren over de meldingsmechanismen/rechten van de melders (bescherming, ondersteuning)• Oprichting van interne meldingskanalen (“De juridische entiteiten in de private sector zetten kanalen en procedures voor de interne melding en voor opvolging op, na overleg met de sociale partners”), bv. cao’s sluiten en desbetreffende bepalingen opnemen in het arbeidsreglement
Sectoraal niveau, regionaal niveau	<ul style="list-style-type: none">• Richtlijnen uitwerken betreffende het oprichten en handhaven van de interne meldingskanalen• Informatieve, juridische en technische bijstand aan klokkenluiders
Interprofessioneel niveau	<ul style="list-style-type: none">• Evaluatie van de Klokkenluiderswet in de Nationale Arbeidsraad (het tweede jaar na de inwerkingtreding van de wet, dus in 2025)

9 Praktisch voorbeeld

Gezien het klokkenluiderssysteem in veel opzichten ingewikkeld is willen we hierbij enkele concrete voorbeelden geven over de toepassing van de nieuwe regels aan de hand van een fictief voorbeeld.

9.1 KEUZE MELDINGSKANAAL

I. Sarah werkt als HR bij een kmo in de bouwsector en heeft vernomen dat het bedrijf in de drukke periodes gebruik maakt van zwartwerk. Sarah wil deze misstanden aankaarten.

Opties voorzien bij de Klokkenluiderswet:

- 1) Intern kanaal (als dat bestaat)
- 2) Extern kanaal: bevoegde autoriteit (de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst (SIOD)*² <https://www.meldpuntsocialefraude.belgie.be/nl/>) of de federale coördinator (federale ombudsman: <https://vu.fr/iwssq>)
- 3) Openbaarmaking? Zie extra voorwaarden om bescherming te kunnen genieten

Opties (buiten Klokkenluiderswet), dus geen specifieke bescherming en ondersteuning voorzien bij de Klokkenluiderswet:

- 1) Standaardaangifte (bij de politie, het Openbaar ministerie, bij de SIOD)
- 2) Raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers (kan altijd)
- 3) Contact met de pers

9.2 VERGELDINGSMAATREGELEN

II. Sarah bespreekt de misstanden met haar directe leidinggevende maar ziet geen onmiddellijke reactie op haar mededeling.

Er bestaat ook geen intern meldingskanaal in het bedrijf (formeel bestaat het wel maar het biedt geen garantie van vertrouwelijke behandeling). Sarah doet een aangifte bij de SIOD. Kort daarna krijgt het bedrijf een inspectie over de vloer.

2 Bij externe meldingen aan de bevoegde autoriteiten vermeld je best dat de melding wordt gedaan in het kader van de klokkenluiderswet

Volgende week wordt Sarah ontslagen onder het mom van haar vroegere tekortkomingen (en ondanks de laatste positieve evaluatie).

Dit is een klassiek voorbeeld van represailles in vorm van ontslag.

9.3 BESCHERMING TEGEN REPRESAILLES

III. Sarah is zeker dat haar ontslag een vergelding was op haar melding.

Hier kan ze gebruik maken van de volgende opties:

27

1. Buitengerechtelijke bescherming:

- Beroep doen op de **federale coördinator (Federale ombudsman)**:
www.federaalombudsman.be/nl/klachtenformulier-wegens-vergeldingsmaatregelen
- Opstarten van een buitengerechtelijke beschermingsprocedure
- De federale coördinator verifieert het bestaan van een redelijk vermoeden van een represaille
- Omkering van bewijslast (!) zodra de nodige feiten aangevoerd
- Federale coördinator vraagt schriftelijk aan de werkgever om aan te tonen dat de in de klacht omschreven nadelige maatregel geen verband houdt met de melding
- De werkgever heeft 4 weken om een gemotiveerd verslag op te stellen
- De federale coördinator doet binnen 20 dagen een aanbeveling (om represailles teniet te doen)
- De werkgever heeft 20 dagen voor reactie

2. Gerechtelijke procedure

Gerechtelijke procedure blijft steeds bestaan als optie (art. 578 Ger.W.). Daarnaast is er ook expliciet de mogelijkheid tot herstelmaatregelen tegen de represailles voorzien, m.i.v. voorlopige maatregelen in afwachting van de beslechting van de gerechtelijke procedure (art. 584, vijfde lid, 8° Ger.W.).

Wordt het feit van represailles bewezen? Dan kan de klokkenluider aanspraak maken op een bijzondere schadevergoeding (zie boven).

Het is daarnaast ook mogelijk dat het FIRM tussenkomt voor de gerechtelijke kosten:
<https://vu.fr/vIPRL>

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © Juni 2024

*Cette brochure est également disponible en français: www.fgtb.be/brochures
D/2024/1262/38*