

Vergaderjaar 2024–2025

35 851

Wijziging van de Wet Huis voor klokkenluiders en enige andere wetten ter implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305) en enige andere wijzigingen

Nr. 74

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 juli 2025

Tijdens het commissiedebat klokkenluiders van 3 december 2024 (Kamerstuk 35 851, nr. 65) heb ik toegezegd uw Kamer in het voorjaar nader te informeren op diverse onderwerpen in het klokkenluiders-dossier.¹

Ik betrek hierbij de toezegging om begin 2025 richting uw Kamer te reageren op de brief van vakbond FNV, waarin aandacht voor anoniem melden, de definitie misstand en handhaving wordt gevraagd.² Omdat ik het van belang vind ook het werkgeversperspectief hierbij te betrekken heb ik VNO-NCW/MKB Nederland om een reactie gevraagd. De voorstellen van FNV en de voorstellen uit de initiatiefnota van het oud-lid Omtzigt raken aan elkaar en neem ik samen om uw Kamer in één brief te informeren. Met deze brief doe ik de toezeggingen gestand.

In deze brief sta ik ook stil bij de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de verschillende aangenomen moties.

De volgende onderwerpen komen in deze brief aan bod:
mijn gesprek met de medewerkers van het Huis voor klokkenluiders (hierna: Huis),
een fonds voor klokkenluiders;
reactie op de initiatiefnota van oud-lid Omtzigt;
toezicht en handhaving en of het mogelijk is om via een algemene maatregel van bestuur diverse onderdelen uit het aangenomen amendement-Leijten al in werking te laten treden;
hoe het Huis en de samenwerkingspartners onderling informatie kunnen uitwisselen;
de verbreding van de lopende campagne Veilig werkklimaat;

¹ Kamerstuk 35 851, nr. 65, p. 32.

² Kamerstuk 35 851, nr. 65, p. 32.

de rol van de bijzondere vertrouwenspersoon;
slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag in relatie tot klokkenluiders;
en
werving nieuwe voorzitter Huis voor klokkenluiders.

Gesprek met de medewerkers van het Huis

Tijdens het laatste commissiedebat heb ik aangegeven graag met de medewerkers van het Huis in gesprek te willen, om te horen hoe het adviesproces verloopt. Op 9 april jl. ben ik in gesprek gegaan met de medewerkers van de drie afdelingen van het Huis, te weten de afdeling Advies, de afdeling Onderzoek en de afdeling Kennis en Preventie. Het was interessant om een inkijk in hun praktijk en werkwijze te krijgen. De medewerkers van de afdeling Advies vertelden mij over de gesprekken die zij in de praktijk voeren met mensen die een misstand op het werk vermoeden en hoe zij hen kunnen bijstaan in het meldproces. Bovendien kunnen zij, naast het adviseren en bieden van een luisterend oor, ook zorgen voor een adequate doorverwijzing naar de Raad voor Rechtsbijstand voor kosteloze rechtsbijstand en mediation en naar Slachtofferhulp Nederland voor psychosociale ondersteuning. De medewerkers van de afdeling Onderzoek hebben mij meegenomen in wat er allemaal komt kijken bij het doen van onderzoek. De medewerkers van de afdeling Kennis en Preventie vertelden mij over het contact met werkgevers en de ondersteuning die zij werkgevers bieden bij het inrichten van een goed integriteitsbeleid binnen hun organisatie. Ik vond de gesprekken zeer waardevol. Het is mooi om te zien dat steeds meer mensen het Huis weten te vinden. Ik heb ervaren dat de medewerkers met grote betrokkenheid en toewijding willen bijdragen aan een betere bescherming van klokkenluiders.

Fonds voor klokkenluiders

Tijdens het laatste commissiedebat heb ik toegezegd meer informatie over een fonds voor klokkenluiders met uw Kamer te delen. Hierbij betrek ik het voorstel van oud-lid Omtzigt uit zijn initiatiefnota en twee moties die zien op een fonds van oud-lid Temmink en lid Van Dijk.

Oud-lid Omtzigt geeft in zijn initiatiefnota aan dat er behoefte is aan een fonds voor klokkenluiders voor onder andere psychosociale ondersteuning en juridische bijstand. De initiatiefnota is van april 2022. Inmiddels is er sinds 1 september 2022 psychosociale ondersteuning beschikbaar voor klokkenluiders bij Slachtofferhulp Nederland, na verwijzing door het Huis. Het Huis heeft tot 1 juni van dit jaar 31 melders doorverwezen naar Slachtofferhulp Nederland voor psychosociale ondersteuning. Vanaf 1 februari 2024 is juridische ondersteuning beschikbaar via de Raad voor Rechtsbijstand na verwijzing van het Huis. Het Huis heeft tot 1 juni van dit jaar 45 melders doorverwezen naar de Raad voor Rechtsbijstand voor juridische ondersteuning. Met de beschikbaarheid van juridische en psychosociale ondersteuning voor (potentiële) melders kan gesteld worden dat het voorstel materieel is gerealiseerd. Hierbij merk ik op dat het Huis heeft aangegeven dat de ervaringen met de psychosociale en juridische ondersteuning positief zijn.

Twee moties van oud-lid Temmink en lid Van Dijk zijn ook van belang hierbij te benoemen. De eerste motie verzoekt de regering met een plan te komen over hoe het fonds voor klokkenluiders op termijn onafhankelijk kan worden.³ Deze motie zie ik als steun voor het beleid om psychosociale en juridische ondersteuning aan klokkenluiders te bieden. Door de

³ Kamerstuk 35 851, nr. 56.

middelen voor de huidige ondersteuning van melders op te nemen in een begrotingsartikel binnen de departementale begroting van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (VII) wordt in de geest van de motie gehandeld. De begroting is namelijk geen aangelegenheid van de bewindspersoon alleen, de Eerste en Tweede Kamer hebben het recht om wijzigingen in de begroting goed of af te keuren. Daarbij kan de Tweede Kamer ook wijzigingen op de begroting voorstellen.

De tweede motie van het oud-lid Temmink en lid Van Dijk verzoekt de regering met een voorstel te komen zodat toekomstige boeteopbrengsten vanuit sanctiemogelijkheden voor het Huis ten goede komen aan een fonds voor klokkenluiders.⁴ Zoals ik heb vermeld zijn er vanuit de overheid structurele middelen beschikbaar gesteld voor de lopende juridische en psychosociale ondersteuning van klokkenluiders.

Over de vormgeving van de ondersteuning op de lange termijn wil ik de uitkomsten van de evaluaties van de psychosociale ondersteuning via Slachtofferhulp Nederland en de juridische ondersteuning via de Raad voor Rechtsbijstand afwachten. Ik heb besloten deze evaluaties beide begin 2026 te laten uitvoeren. Daarnaast vindt in 2026 de evaluatie van de Wet bescherming klokkenluiders plaats (hierna: Wbk). De inzichten uit deze evaluaties wil ik gebruiken om te komen tot een voorstel hoe de ondersteuning voor de lange termijn goed kan worden ingericht en georganiseerd. Werkgevers hebben hier naar mijn mening ook een rol in. Ten eerste zijn werkgevers verantwoordelijk voor het zorgdragen voor een veilig werk- en meldklimaat binnen de eigen organisatie. In de tweede plaats zijn werkgevers verantwoordelijk (vanuit het vereiste van goed werkgeverschap op grond van artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek en hun verplichting op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit om een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren dat is gericht op het voorkomen dan wel beperken van psychosociale arbeidsbelasting) als de melder benadeling of stress ervaart als gevolg van zijn melding. Voor die situaties moet er ondersteuning beschikbaar zijn. Mijn ministerie zal daarom naar aanleiding van de evaluaties daarna ook in gesprek gaan met de Stichting van de Arbeid. Daarbij wordt de hierboven genoemde motie ook betrokken.

Initiatiefnota van het oud-Kamerlid Omtzigt

Met de Wbk, die per 18 februari 2023 in werking is getreden, is de EU-klokkenluidersrichtlijn⁵ geïmplementeerd. Deze wetswijziging heeft de rechtsbescherming van klokkenluiders versterkt en heeft tijd nodig om effect in de praktijk teweeg te brengen.

Tegelijkertijd lopen er voorbereidingen waarbij wordt gekeken of en welke wetsaanpassingen noodzakelijk zijn. Zo zijn enkele punten uit de evaluatie van de Wet Huis voor klokkenluiders (2020)⁶ nog niet meegenomen.

Bij de lopende voorbereidingen zijn ook de voorstellen uit de initiatiefnota van het oud-lid Omtzigt van 14 april 2022 betrokken, waarnaar wordt verwezen in het regeerprogramma.⁷ De afgelopen periode hebben hier gesprekken over plaatsgevonden met het Huis en heeft afstemming met de Stichting van de Arbeid plaatsgevonden. De brief van de FNV, waarin aandacht voor anoniem melden, de definitie misstand en handhaving

⁴ Kamerstuk 35 851, nr. 57.

⁵ Richtlijn (EU) 2019/1937.

⁶ Kamerstuk 33 258, nrs. 48 en 51 (inclusief bijlagen).

⁷ Kamerstuk 36 079, nrs. 2 en 3.

wordt gevraagd, is hierbij betrokken.⁸ Ik ben de Stichting van de Arbeid, de FNV en werkgevers zeer erkentelijk voor hun inbreng. Dit laat zien dat er een grote mate van betrokkenheid is bij dit onderwerp.

Ik heb u toegezegd u nader te informeren over mijn reactie op de vijftien voorstellen die het oud-lid Omtzigt in zijn initiatiefnota heeft gedaan.⁹ De reactie op de vijftien voorstellen treft u aan als bijlage bij deze brief. Ik heb de brief van FNV en het standpunt vanuit werkgeverszijde (VNO-NCW-MKB-Nederland) betrokken.

Kort gezegd is de stand dat het merendeel van de aanbevelingen uit de initiatiefnota reeds is gerealiseerd. Uit de bijlage kunt u opmaken dat de voorstellen 6 (stel regels op over het melden van geheime informatie), 13 (stel goed functionerende toezichtmechanismen op interne en externe meldkanalen in), 14 (maak anonieme meldingen mogelijk) en 15 (garandeer de vertrouwelijkheid van de melding) nadere afstemming, uitwerking of onderzoek vergen. Uw Kamer wordt hier nader over geïnformeerd.

Toezicht en handhaving

Bij het vraagstuk toezicht en handhaving speelt het volgende. Het aangenomen amendement van oud-lid Leijten c.s. kent een toezichts- en handhavingstaak toe aan het Huis op de aanwezigheid en toepassing van de interne meldprocedure, de informatieplicht van werkgevers over de meldprocedure en de naleving van het benadelingsverbod.¹⁰ Dit amendement is nog niet in werking getreden.

Naast het aangenomen amendement van oud-lid Leijten c.s. is er het voorstel (nr. 13) van het oud-lid Omtzigt uit zijn initiatiefnota om toezichts- en handhavingstaken ten aanzien van interne en externe meldprocedures bij de Nederlandse Arbeidsinspectie te beleggen.

In het regeerprogramma is opgenomen: «het kabinet versterkt de bescherming van klokkenluiders door uitvoering te geven aan het grootste deel van de voorstellen in de betreffende initiatiefnota» van het oud-lid Omtzigt. Dit vraagt om een nadere afweging, ik kom daarop terug onder het kopje «Uitvoerbaarheid toezicht en handhaving».

Ook FNV en de werkgevers hebben hun zienswijze gegeven over het vraagstuk toezicht en handhaving.

FNV is van opvatting dat toezicht en handhaving bij het Huis moet worden belegd. Het Huis beschikt over inhoudelijke expertise als het gaat om de Wbk. Daarnaast heeft het Huis ook praktische ervaring als het gaat over het ontvangen van meldingen van klokkenluiders. FNV vraagt om prioriteit te geven aan het vaststellen van een interne meldprocedure en benadeling en de sanctionering van overtreding van geheimhouding en gegevensbescherming.¹¹ Daartoe dient naar het oordeel van FNV de capaciteit van het Huis te worden uitgebreid. Volgens de FNV wijst Pro Facto terecht op haken en ogen ten aanzien van wetgeving en uitvoering, maar volgens FNV zijn deze te overkomen. Werkgevers delen die conclusie niet. Zij geven aan dat regelgeving zorgvuldig tot stand moet komen, waarbij de juridische merites een belangrijk element zijn.

⁸ Kamerstuk 35 851, nr. 65, p. 32.

⁹ Kamerstuk 36 079, nrs. 2 en 3.

¹⁰ Kamerstuk 35 851, nr. 51.

¹¹ Kamerstuk 35 851, nr. 65, p. 32.

Daarnaast moet naar de noodzaak van sancties, de uitvoeringsaspecten en de alternatieven worden gekeken.

Werkgevers hebben twijfels over de mogelijkheid dat het Huis sancties zou kunnen opleggen als een werkgever het benadelingsverbod heeft overtreden en wijzen nadrukkelijk op de bestaande beschermingsmaatregelen in de Wbk. Werkgevers stellen dat dubbele bestraffing via verschillende wegen moet worden voorkomen en dat er ook alternatieven besproken moeten worden, zoals de aanbeveling van Pro Facto om een herstelkans op te nemen voor werkgevers die nog geen interne meldregeling hebben. De veronderstelde noodzaak om de capaciteit van het Huis uit te breiden onderschrijven werkgevers niet. Dit moet volgens hen nader worden onderzocht.

Het Huis vindt dat werkgevers nog lang niet altijd doordrongen zijn van het belang en hun plicht om te zorgen voor een veilige meldomgeving en het correct behandelen van melders die in het maatschappelijk belang hun vinger durven op te steken. Het Huis vindt daarom dat het «tanden» nodig heeft om de bescherming van klokkenluiders in Nederland te verbeteren.

In werking laten treden onderdelen amendement-Leijten

Tijdens het commissiedebat heb ik toegezegd om in de stand-van-zakenbrief in te gaan op de mogelijkheden om via een algemene maatregel van bestuur (AMvB) onderdelen uit het aangenomen amendement-Leijten alvast in werking te laten treden. Ik betrek hierbij de motie van de leden Van Nispen en Chakor, waarin wordt gevraagd om de onderdelen van de wetwijziging van de Wbk die nu al wél mogelijk zijn in werking te laten treden.¹² Tijdens het tweeminutendebat op 16 januari jl. heb ik deze motie ontraden, omdat het niet mogelijk is om nu al onderdelen van het amendement-Leijten -uit te voeren. Ik licht dit hieronder verder toe.

Juridisch vooronderzoek amendement-Leijten

Het rapport «Juridisch vooronderzoek naar toezichts- en handhavingsbepalingen uit de Wet bescherming klokkenluiders» van het bureau Pro Facto is met uw Kamer gedeeld.¹³ Het rapport geeft aan dat diverse wetwijzigingen en nadere uitwerking noodzakelijk zijn om tot een toezichts- en handhavingsstelsel te komen dat juridisch houdbaar en ook goed uitvoerbaar is.

De conclusie in het rapport is dat de te handhaven normen in het amendement (zoals het niet hebben van een interne meldprocedure of het onjuist bejegenen van een melder) onvoldoende duidelijk zijn geformuleerd. Ook is geconcludeerd dat de norm met betrekking tot het niet opvolgen van aanbevelingen van het Huis juridisch onhoudbaar is, omdat aanbevelingen van het Huis naar hun aard niet bindend zijn. De onderzoekers constateren ook dat de formulering van het amendement van het toezicht op, en de handhaving van de inrichting van een intern meldkanaal ruimte laat voor meervoudige interpretatie en dus onduidelijk is. Daarnaast hebben de onderzoekers geconcludeerd dat het beleggen van de sanctietaak bij de afdeling onderzoek van het Huis juridisch niet houdbaar is. De huidige formulering van de wettelijke bepalingen biedt geen ruimte om deze taak ergens anders binnen het Huis te beleggen. Er is een wetwijziging nodig om de sanctietaak goed binnen het Huis te

¹² Kamerstuk 35 851, nr. 70.

¹³ Kamerstuk 35 851, nr. 62.

beleggen. Een ander in het oog springend punt is dat de opgenomen boetebevoegdheid¹⁴ niet conform de eisen van de Algemene wet bestuursrecht en de Aanwijzingen voor de regelgeving is geformuleerd. Dat komt met name doordat er geen maximale boetehoogte in de wet is opgenomen. Er moet eerst een boetemaximum in de wet worden opgenomen, voordat deze boetebevoegdheid kan worden uitgevoerd. Resumerend betekent dit dat aan het amendement zodanige juridische gebreken kleven dat het niet mogelijk is om het amendement, noch bepaalde onderdelen daarvan, in werking te laten treden. Hiervoor is een wetswijziging noodzakelijk en daar wordt aan gewerkt.

Uitvoerbaarheid toezicht en handhaving

Met uw Kamer onderschrijf ik het belang van toezicht en handhaving. Op dit moment vinden de voorbereidingen voor een komend wetsvoorstel plaats. Ik wil daar voortvarend mee verder gaan, ook gelet op de uitdrukkelijke wens van uw Kamer.

Ik merk daarbij op dat het vraagstuk omtrent toezicht en handhaving niet alleen juridisch moet kloppen, maar dat het ook uitvoerbaar moet zijn. Ik hecht belang aan het feit dat het amendement Leijten c.s. met een meerderheid van uw Kamer is aangenomen en dat het Huis toezicht- en handhavingstaken ambieert. Het Huis is een belangrijke en herkenbare organisatie voor klokkenluiders en werkgevers. Door het geven van advies en het doen van onderzoek laat het zijn belangrijke toegevoegde waarde zien voor klokkenluiders. Ook op het gebied van preventie draagt het Huis bij aan kennis bij werkgevers gericht op de naleving van de verplichtingen van de Wbk. Het Huis heeft steeds benadrukt dat het wil beschikken over toezicht- en handhavingstaken om zijn rol kracht bij te zetten. Ik heb begrip voor dit standpunt. Met FNV ben ik ook van mening dat het Huis beschikt over inhoudelijke expertise met betrekking tot de Wbk. Het Huis is de organisatie die in nauw contact staat met melders en kennis heeft van hun ervaringen in de praktijk.

Om goed in beeld te krijgen wat ervoor nodig is om het Huis goed toe te rusten op bestuursrechtelijke toezichts- en handhavingstaken ben ik voornemens dit via onderzoek in beeld te brengen. Bij de opdrachtformulering wil ik aansluiten bij de te handhaven voorschriften uit het amendement Leijten c.s. Hierbij wordt rekening gehouden met de aanbevelingen uit het rapport Pro Facto. Ik wil mij hierbij richten op toezicht en handhaving op de verplichte interne meldprocedure en op de informatieplicht van werkgevers. Ik wil nog niet overgaan tot bestuursrechtelijke handhaving van het benadelingsverbod. Sinds 1 februari 2024 kunnen melders namelijk gebruik maken van kosteloze mediation of juridische bijstand in gerechtelijke procedures via de Raad voor Rechtsbijstand als sprake is van benadeling. Ik wil eerst de effecten van deze ondersteuning afwachten om te bezien of bestuursrechtelijke handhaving op het benadelingsverbod via wetgeving van toegevoegde waarde is. In ieder geval zal de wet aangepast moeten worden. De uitkomst van het onderzoek kan het Huis helpen bij wat er van hen zou worden verwacht.

Sanctioneren bij niet waarborgen identiteit melders

De aangenomen motie van de leden Chakor en Van Nispen verzoekt de regering om met een concreet voorstel te komen zodat het Huis sancties kan opleggen wanneer de identiteit van melders niet wordt gewaarborgd.¹⁵

¹⁴ Artikel 17i lid 3 Wet bescherming klokkenluiders.

¹⁵ Kamerstuk 35 851, nr. 72.

FNV steunt deze motie. FNV meent dat hieraan prioriteit gegeven moet worden. Werkgevers zeggen dat aan het Huis op dit onderdeel geen handhavende en sanctionerende taak is toebedeeld en dat hieraan dan ook geen prioriteit kan worden gegeven. Werkgevers benadrukken in dit verband dat eenieder die betrokken is bij een klokkenluidersmelding, op dit moment al verplicht is tot geheimhouding van de identiteit van de melder. Zij zien geen aanleiding om hiervoor een sanctiebevoegdheid bij het Huis te beleggen. Dit zou namelijk een nationale kop op de Europese richtlijn met zich meebrengen en werkgevers zijn voorstander van een zuivere richtlijnimplementatie.

De motie heb ik, gelet op de bestaande sanctiemogelijkheid in het strafrecht (artikel 272, Wetboek van Strafrecht), tijdens het tweeminuten-debat van 16 januari 2025 als overbodig aangemerkt. De motie is door uw Kamer echter aangenomen en ik zal de mogelijkheid voor het Huis om sancties op te leggen als de identiteit van melders niet wordt gewaarborgd meenemen in het wetsvoorstel.

AMvB anoniem melden

Verder informeer ik uw Kamer over het vervolg van het ontwerp van de AMvB, waarin wordt voorzien in de nadere regelgeving die nodig is om de bepalingen over anoniem melden (artikel 2, tweede lid, onderdelen e en f Wbk) in werking te laten treden.

In de AMvB wordt geregeld aan welke eisen de wijze waarop werknemers vermoedens van misstanden anoniem bij werkgevers kunnen melden, moet voldoen en aan welke eisen personen moeten voldoen bij wie die melding kan worden gedaan.

FNV benadrukt in haar brief¹⁶ dat de mogelijkheid om een misstand anoniem te melden van groot belang is. Een anonieme melding verzekert dat in plaats van de boodschapper (de melder) de boodschap (het vermoeden van een misstand) centraal staat. Voor werknemers verlaagt anoniem melden de drempel om te melden aanzienlijk. Volgens FNV blijkt uit onderzoek dat personen, die een vermoeden van een misstand hebben, eerder tot een interne melding overgaan als ze dit anoniem mogen doen. De praktijkervaringen ondersteunen dit volgens FNV. Er zijn diverse manieren om met een anonieme melder te communiceren en FNV vraagt haast te maken met een laagdrempelige AMvB.

Ook het Huis onderschrijft dat het anoniem melden drempelverlagend kan werken. Het Huis onderkent dat het inrichten van een anoniem meldkanaal een vraagstuk is voor werkgevers. Verder benadrukken ze dat ook bij anonieme meldingen adequaat onderzoek naar de melding moet kunnen plaatsvinden.

Werkgevers benadrukken dat het gaat om een bedrijfscultuur waarin misstanden moeten worden voorkomen en dat een klokkenluidersregeling daaraan kan bijdragen. Werkgevers wijzen op hun reactie via de internetconsultatie en vragen aandacht voor de complexe praktische uitvoeringsproblematiek bij het inrichten van een anoniem meldproces. Het opstellen van regelgeving moet met grote zorgvuldigheid plaatsvinden, met oog voor de belangen van alle betrokken partijen, het beginsel van hoor- en wederhoor, alsmede de regeldruk voor werkgevers. Ze wijzen op het advies van het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR). Zorgvuldigheid prevaleert boven snelheid.

Gezien het negatieve advies van het ATR en de reacties uit de internetconsultatie, waarin vragen over de praktische uitvoering van een anonieme

¹⁶ Kamerstuk 35 851, nr. 65, p. 32 brief FNV d.d. 25 november 2024.

meldprocedure en de effecten op de regeldruk zijn gesteld, heb ik naar alternatieven gekeken. Ik heb besloten om de AMvB niet verder in procedure te brengen, maar om anoniem melden te betrekken bij het komende wetsvoorstel ter aanpassing van de Wbk. De onderdelen uit het amendement blijven in de wet staan, met dien verstande dat de zinsneden «die voldoen aan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te vast te stellen eisen» uit beide onderdelen wordt gehaald. Omdat men niet langer gebonden is aan de reikwijdte van de delegatiegrondslag ontstaat ruimte om effectieve waarborgen aan anoniem melden in de wet te stellen. FNV vindt dit zeer teleurstellend. Een wetswijziging neemt veel tijd in beslag, terwijl de AMvB in een vergevorderd stadium is. FNV meent dat dit lang duurt voor klokkenluiders, terwijl zij zich niet kunnen veroorloven om zo lang te wachten. Ik heb begrip voor het standpunt van FNV, maar merk hierbij op dat er werkgevers en bevoegde autoriteiten zijn bij wie het al wel mogelijk is om een anonieme melding te doen.

Uitwisseling informatie Huis en samenwerkingspartners

Het Huis en de bevoegde autoriteiten hebben een samenwerkingsprotocol om met elkaar informatie uit te wisselen voor diverse aangelegenheden, zoals het aanleveren van de benodigde statistieken aan het Huis ten behoeve van de rapportageverplichting richting de Europese Commissie. Zoals ik ook tijdens het commissiedebat heb aangegeven, juich ik de samenwerking tussen partijen toe. Het Huis vervult hierbij een faciliterende rol. Ik heb tijdens het commissiedebat aangegeven dat het niet past in de wijze waarop wij ons stelsel hebben ingericht om het Huis aan te merken als centrale autoriteit en daarmee een hiërarchie tussen het Huis en de andere bevoegde autoriteiten te scheppen. Ik verken momenteel bij partijen of en welke knelpunten partijen ondervinden in de huidige samenwerking ten aanzien van de uitwisseling van informatie.

Verbreiding lopende campagne Veilig werkklimaat

Mijn ministerie is bezig met de voorbereidingen voor een vervolg van de campagne Veilig werkklimaat. Hierbij worden de uitkomsten van de invoeringstoets¹⁷ en de Werkgeversenquête Arbeid (hierna: WEA) van TNO betrokken¹⁸. Uit de invoeringstoets komt naar voren dat alle doelgroepen (werkgevers, melders, bevoegde autoriteiten¹⁹) over het algemeen positief zijn over de invoering van de Wbk. Belangrijk is dat de wet meer bekendheid krijgt en dat het begrip misstand beter bekend en toegelicht wordt. Ik zal in de verdere aanpak in afstemming met het Huis, die een wettelijke taak heeft op het terrein van preventie, inzetten op het vergroten van de kenbaarheid van de definitie van misstand bij de doelgroep. Het vergroten van het kennisniveau draagt niet alleen bij aan het verder versterken van het doenvermogen van de melder, maar van de gehele doelgroep die betrokken is bij het beoordelen en afdoen van een melding. Het begint bij het goed bekend zijn van de regelgeving bij de ontvangers van meldingen en het op uniforme wijze beoordelen of er sprake is van een vermoeden van een misstand. Werkgevers onderschrijven het belang van interne meldingen en geven aan dat een open bedrijfscultuur de belangrijkste voorwaarde is voor een goede afwikkeling van een melding.

¹⁷ Kamerstuk 35 851, nr. 73.

¹⁸ Kamerstuk 35 851, nr. 73.

¹⁹ De bevoegde autoriteiten zijn: Autoriteit Consument & Markt, Autoriteit Financiële Markten, Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming, Autoriteit Persoonsgegevens, De Nederlandsche Bank N.V., Huis voor klokkenluiders, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit en Nederlandse Zorgautoriteit.

Het bevorderen van een veilig werk- en meldklimaat via preventie blijft daarom van belang voor het vervolg van de campagne. Het Huis doet al veel op dit vlak en richt zich met haar werkzaamheden op werkgevers en functionarissen die een rol hebben bij het voeren van een integriteitsbeleid en een veilig meldklimaat. Het Huis biedt hiervoor diverse instrumenten aan om werkgevers en functionarissen te ondersteunen.

Uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) komt daarbij naar voren dat 26% van de werkgevers die verplicht zijn een meldregeling te hebben volgens de Wbk en die meewerkten aan de enquête nog geen interne meldprocedure heeft voor het melden van een misstand of niet bekend is met de Wbk. De WEA is een tweejaarlijks onderzoek van TNO naar het arbeidsbeleid door middel van een grote en representatieve steekproef van vestigingen van bedrijven en instellingen in Nederland. De uitkomst van de WEA betrek ik ook bij de aanpak veilig werkklimaat, waarbij de focus tevens gericht zal zijn op het vergroten van kennis over de wet en het stimuleren van een preventieve aanpak voor een veilig werk- en meldklimaat. Ik zoek hierbij nadrukkelijk de samenwerking met het Huis gezien hun wettelijke taak rond preventie en andere stakeholders. Het Huis zal de uitkomsten van de WEA ook betrekken bij hun werkzaamheden en daarbij kijken naar andere cijfers die uit hun eigen organisatie komen.

De rol van de bijzonder vertrouwenspersoon

Het lid Van Nispen heeft in het commissiedebat toegelicht dat op het Ministerie van Justitie en Veiligheid en op het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: Ministerie van BZK) sinds enige tijd een bijzonder vertrouwenspersoon met onderzoeksfunctie werkzaam is. Het lid Van Nispen heeft mij gevraagd of ik bereid ben om met deze bijzonder vertrouwenspersoon in overleg te gaan over hoe deze functie ook na 2025 kan worden geborgd, ook wanneer de rijksbrede integriteitscommissie er is. Ik heb toegezegd mij hierin te verdiepen.

Bij mijn ministerie is sinds 2022 bij wijze van proef een bijzondere vertrouwenspersoon met onderzoeksfunctie van start gegaan. Deze bijzondere vertrouwenspersoon is bedoeld voor medewerkers die te maken krijgen met ernstige integriteitskwesties of misstanden binnen de overheid zelf. Dit kan bijvoorbeeld gaan over fraude, corruptie, machtsmisbruik of belangenverstrengeling. De bijzonder vertrouwenspersoon onderzoekt zaken met een duidelijk maatschappelijk belang, die het individuele belang overstijgen. De bijzonder vertrouwenspersoon is tot eind 2025 werkzaam bij het Ministerie van BZK en verricht ook werkzaamheden bij de Nationale Politie. Ik onderzoek op dit moment of deze functie van toegevoegde waarde is voor het integriteitslandschap binnen de sector Rijk, dat al wordt uitgebreid met een onafhankelijke rijksbrede klachtencommissie en een onafhankelijke rijksbrede integriteitscommissie, met één gezamenlijk meldloket. Hiervoor is ook interdepartementaal overleg nodig en overleg met de medezeggenschap.

Slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag in relatie tot klokkenluiders

Tijdens het commissiedebat is de toezegging genoteerd dat bij de wijziging van de wet wordt teruggekomen op de status van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag in relatie tot klokkenluiders. Ik verduidelijk graag via deze brief dat ik heb toegezegd dat ik bereid ben om dit

aandachtspunt mee te nemen in de evaluatie van de Wbk die in 2026 is voorzien.²⁰

Werving nieuwe voorzitter Huis voor klokkenluiders

De huidige voorzitter van het Huis stopt in het najaar van 2025. De wervingsprocedure voor een nieuwe voorzitter is gestart. Voor de begeleiding van het werving- en selectieproces is een bureau ingeschakeld dat ervaring heeft met de werving en selectie van bestuurders in de publieke sector. In de selectiecommissie is naast vertegenwoordiging van het Huis en vertegenwoordiging van BZK ook een «onafhankelijke derde» opgenomen. Hiermee geef ik uitvoering aan een toezegging aan de Tweede Kamer uit 2019.²¹

De heer Tomesen heeft sinds 2018 als voorzitter ervoor ingespannen om van het Huis een organisatie te maken die van grote toegevoegde waarde is voor melders van vermoedelijke misstanden en voor werkgevers. Ik ben de heer Tomesen zeer erkentelijk voor zijn inzet.

Slot

Met deze brief heb ik uw Kamer geïnformeerd over de stand van zaken in het klokkenluidersdossier. Klokkenluiders zijn van groot belang voor de rechtstaat. Wij moeten deze mensen koesteren. In het regeerprogramma staat dat klokkenluiders beter worden beschermd. Ik voel een grote verantwoordelijkheid om goede bescherming voor klokkenluiders te realiseren en mijn inzet is daarop gericht. Niet in de laatste plaats waardeer ik de grote betrokkenheid van uw Kamer op dit onderwerp. Graag zet ik met uw Kamer graag stappen om de bescherming van klokkenluiders verder te verbeteren.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.J.M. Uitermark

²⁰ Artikel 20 Wet bescherming klokkenluiders.

²¹ Het opnemen van een «onafhankelijke derde» in de selectiecommissie is een aanbeveling van de commissie Biesheuvel die in 2019 onderzoek heeft gedaan naar de benoeming van de huidige voorzitter van het Huis.

1. De definitie «misstand» herzien door schrappen «maatschappelijk belang»

De Wbk is aangepast door met criteria te verduidelijken wanneer het maatschappelijk belang (een element uit de definitie van misstand) in elk geval in het geding is.

FNV heeft in haar brief een voorstel gedaan tot vereenvoudiging van de definitie van misstand, waardoor werkgevers zich in geen geval kunnen beroepen op een zwijgbeding om een melding over (seksuele) intimidatie niet in behandeling te nemen.²² Het vereiste dat «het maatschappelijk belang» in het geding moet zijn, schept volgens FNV verwarring. FNV geeft daarom in overweging om de definitie van misstand te wijzigen door «het maatschappelijk belang» daar niet in op te nemen. Dit maakt het niet alleen duidelijker voor werknemers en werkgevers waar zij aan toe zijn, het kan ook bijdragen aan de bekendheid van de definitie. Als «maatschappelijk belang» uit de definitie wordt geschrapt, is bij (seksuele) intimidatie zowel sprake van schending van een wettelijk voorschrift als van gevaar voor de veiligheid van personen. Deze aanpassing zou er volgens FNV toe leiden dat zwijgbedingen over (seksuele) intimidatie altijd nietig zijn en niet de ene keer wel en de andere keer niet.

Werkgevers vinden dat de door FNV voorgestelde wijziging van de definitie van een misstand niet aansluit bij het doel van de EU-klokkenluidersrichtlijn. Bij grensoverschrijdend gedrag en/of (seksuele) intimidatie kan het maatschappelijk belang in het geding zijn. Maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn, dit is afhankelijk van de omstandigheden per geval. Werkgevers vinden het onwenselijk om de definitie «misstand» in de Wbk aan te passen. Het voorstel van FNV zou de rechtsonzekerheid juist in de kaart spelen en het materiële toepassingsbereik zou te ruim worden. Het lijkt hen verstandig om eerst de uitkomst van de invoeringstoets af te wachten.

Tijdens het commissiedebat heb ik ook aangegeven eerst de uitkomst van de invoeringstoets Wbk af te willen wachten. Inmiddels heeft uw Kamer het rapport invoeringstoets ontvangen.²³ De invoeringstoets laat zien dat het begrip misstand een lastig begrip is voor werkgevers, (potentiële) melders en bevoegde autoriteiten. Ik wil dit signaal niet laten liggen en zie het als een logische vervolgstap om eerst in te zetten op het vergroten van de kenbaarheid van de definitie misstand.

Mijn ministerie is bezig met de voorbereidingen voor een vervolg van de campagne Veilig werkklimaat. Hierbij worden de uitkomsten van de invoeringstoets betrokken. Ik wil daarom de wet hierop nog niet aanpassen, maar inzetten op het vergroten van de kenbaarheid van de regelgeving en de uitkomsten van de wetsevaluatie (voorzien in 2026) eerst afwachten.

²² Kamerstuk 35 851, nr. 65, p. 32. Brief FNV d.d. 25 november 2024.

²³ Kamerstuk 35 851, nr. 73.

2. Regel wettelijk dat er een duidelijke scheiding bestaat tussen regels omtrent meldkanalen en regels omtrent bescherming tegen benadeling

Aan het voorstel lijkt de veronderstelling ten grondslag te liggen dat klokkenluiders geen bescherming krijgen als zij niet bij het juiste meldkanaal of bij een kanaal voor openbaarmaking hebben gemeld. In artikel 17e Wbk wordt de eis van melding bij het juiste meldkanaal echter niet gesteld.

Relevant in dat verband is ook dat in het voorgestelde artikel 2e, vierde lid, is voorzien in een doorzendplicht ingeval een bevoegde autoriteit een melding heeft ontvangen waarvoor zij niet bevoegd is. Verder wordt in artikel 17e gesproken over melding aan de werkgever, dat impliceert niet – zoals de initiatiefnota lijkt te suggereren – dat het vermoeden van een misstand bij de juiste bevoegde persoon in de organisatie hoeft te zijn gemeld om voor bescherming in aanmerking te komen. Uw Kamer is hierover bij brief van 29 juni 2022 geïnformeerd.²⁴

3. Regel wettelijk welke regels gelden voor openbaarmaking

Bescherming bij openbaarmaking is in de regelgeving verduidelijkt (artikel 17ea Wbk). De Wbk noemt (conform de EU-klokkenluidersrichtlijn) in welke gevallen een melder tot openbaarmaking kan overgaan en de termijn van drie maanden niet afgewacht hoeft te worden. Inkorting van de termijn is dan ook niet nodig, gelet op de huidige wettelijke waarborgen voor openbaarmaking.

4. Maak het Huis onafhankelijker van het Ministerie van BZK

Dit voorstel ziet op de benoeming van de bestuursleden van het Huis, het regelen van een expliciet verbod op het door de regering kunnen geven van aanwijzingen aan het Huis en het op orde zijn en wettelijk vastleggen van de governancestructuur en het interne meldkanaal van het Huis. Bij deze aanbeveling houd ik vast aan de lijn dat de benoeming bij koninklijk besluit voldoende de onafhankelijkheid van de bestuursleden van het Huis waarborgt. Een amendement van het oud-lid Omtzigt om de Tweede Kamer een rol te geven in de benoeming van de bestuursleden van het Huis is verworpen.²⁵ In een verbod op het geven van aanwijzingen door de regering is wettelijk voorzien.²⁶ Het interne meldkanaal binnen het Huis is door een aangenomen amendement²⁷ inmiddels wettelijk geregeld.

5. Regel wettelijk dat voorafgaande toestemming van klokkenluiders is vereist voor de doorzending van informatie

Dit voorstel is opgenomen in regelgeving (artikel 2e, vierde lid Wbk) door het aannemen van het amendement van oud-lid Omtzigt.²⁸

²⁴ Kamerstuk 35 851, nr. 11.

²⁵ Kamerstuk 35 851, nr. 26.

²⁶ In artikel 3, tweede lid, van de Wet bescherming klokkenluiders is de toepassing van de artikelen 21 en 22 van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen uitgesloten, zodat de Minister van BZK geen beleidsregels kan stellen met betrekking tot de taakuitoefening door het Huis en geen besluiten van het Huis kan vernietigen.

²⁷ Kamerstuk 35 851, nr. 46.

²⁸ Kamerstuk 35 851, nr. 27.

6. Stel regels over het melden van geheime informatie

Voor het melden van vermoedens van misstanden die betrekking hebben op geheime (staats)informatie bestaan verschillende externe meldkanalen. Het voorstel lijkt ervan uit te gaan dat dit niet het geval is.

De Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten 2017 (hierna: Wiv 2017) bevat in paragraaf 7.2.4 een procedure voor het extern melden van een vermoeden van een misstand door eenieder die betrokken is of is geweest bij de uitvoering van die wet of de Wet veiligheidsonderzoeken (hierna: Wvo). Hieronder vallen in elk geval de ambtenaren die werkzaam zijn of zijn geweest bij de Algemene inlichtingen- en veiligheidsdienst (AIVD) en de Militaire inlichtingen- en veiligheidsdienst (MIVD), maar ook andere personen die uitvoering geven aan de Wiv 2017 of de Wvo. Hiervoor is bij de afdeling klachtbehandeling van de commissie van toezicht op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (hierna: CTIVD) een extern meldkanaal ingericht. Melders die werken met (staats)geheime informatie die niet valt onder de Wiv 2017 of Wvo kunnen een externe melding doen bij een andere daartoe bevoegde autoriteit, waarbij het Huis geldt als zogenaamd «last resort».

Ik omarm het voorstel in die zin dat ik wil weten of er knelpunten zijn bij deze bestaande externe meldkanalen als het gaat om meldingen die betrekking hebben op staatsgeheime informatie. Ik betrek hierbij ook de motie van het lid Van Waveren, die de regering verzoekt te onderzoeken welke aanvullende waarborgen in de Wbk of in de uitvoering van de wet nodig zijn om klokkenluiders bij veiligheids- en opsporingsdiensten in het kader van de anonimiteit en de veiligheid beter te beschermen en dit te betrekken bij het wetsvoorstel aanpassing Wet bescherming klokkenluiders.²⁹ Ik neem beide onderdelen mee bij de komende wetsevaluatie die is voorzien in 2026.

7. Herformuleer het verbod op zwijgbedingen

Dit voorstel is overgenomen en de regelgeving is hierop verduidelijkt. In artikel 17h van de Wbk is bepaald dat elk beding nietig is voor zover dat het recht beperkt of ontnemt om met inachtneming van het bepaalde in deze wet een vermoeden van een misstand te melden of openbaar te maken.

8. Expliciteer vormen van benadeling

Dit voorstel is opgevolgd en in de regelgeving is verduidelijkt aan welke vormen van benadeling gedacht kan worden (artikel 17da Wbk).

9. Breid het benadelingsverbod uit tot familieleden

Het voorstel is om het benadelingsverbod uit te breiden tot familieleden buiten de werkgerelateerde sfeer van de werkgever en naar maatschappelijke organisaties die een melding faciliteren en onterecht aangemerkte klokkenluiders.

²⁹ Kamerstuk 35 851, nr. 66.

Benadeling moet toegerekend kunnen worden aan de werkgever van de melder (zogenaamde causaliteitsvereiste). De elementen «betrokken derde» en de «werkgerelateerde context» vormen daar belangrijke waarborgen voor. Voor personen of organisaties die niet vallen onder het begrip «betrokken derde», maar die wel nadelige gevolgen ondervinden, zijn er wettelijke beschermingsmechanismen. Volgens het Wetboek van Strafrecht is bedreiging strafbaar, kan aangifte worden gedaan en kan strafrechtelijke vervolging plaatsvinden. Op basis van het civiele recht kan een beroep op onrechtmatige daad en goed werkgeverschap worden gedaan. Ik zie geen aanleiding voor een ruimer benadelingsverbod. Bij de wetsevaluatie in 2026 betrek ik wel de vraag hoe de huidige regelgeving qua reikwijdte uitpakt.

10. Breid de omkering van de bewijslast uit

Uw Kamer is bij brief van 29 juni 2022 geïnformeerd dat het omkeren van de bewijslast niet past bij de aard van een bejegeningsonderzoek door het Huis.³⁰ In een bejegeningsonderzoek wordt feitelijk onderzocht hoe de werkgever zich naar aanleiding van een melding jegens een melder heeft gedragen. Van beide partijen wordt inbreng verwacht. Er gelden geen bewijslastregels.

11. Stel een fonds voor klokkenluiders in

Zoals toegelicht in de brief is er voor klokkenluiders sinds 1 september 2022 psychosociale ondersteuning beschikbaar bij Slachtofferhulp Nederland, na verwijzing door het Huis. Ook is er sinds 1 februari 2024 juridische ondersteuning beschikbaar via de Raad voor Rechtsbijstand na verwijzing van het Huis. Met de beschikbaarheid van juridische en psychosociale ondersteuning voor (potentiële) melders kan gesteld worden dat het voorstel materieel is gerealiseerd.

Over de vormgeving van de ondersteuning op de lange termijn wil ik de uitkomsten van de evaluaties van de psychosociale ondersteuning via Slachtofferhulp Nederland en de juridische ondersteuning via de Raad voor Rechtsbijstand afwachten. Ik heb besloten deze evaluaties beide begin 2026 te laten uitvoeren. Daarnaast is de wetsevaluatie van de Wet bescherming klokkenluiders voorzien in 2026. De inzichten uit deze evaluaties wil ik gebruiken om te komen tot een voorstel voor de ondersteuning van klokkenluiders voor de lange termijn.

12. Stel afschrikwekkende sancties in tegen werkgevers die melders benadelen

Oud-lid Omtzigt heeft in zijn initiatiefnota voorgesteld om afschrikwekkende sancties in te stellen tegen werkgevers die melders benadelen, omdat de huidige sancties voor werkgevers niet afschrikwekkend zijn.

Het is belangrijk om voor ogen te houden dat wetgeving slechts tot op zekere hoogte een maatschappelijke verandering teweeg kan brengen. Het zwaartepunt moet naar mijn mening liggen bij het stimuleren van een open organisatiecultuur bij werkgevers. Vanuit het Huis en werkgevers wordt dit breed gesteund.

³⁰ Kamerstuk 35 851, nr. 11.

Wat de voorstellen van het oud-lid Omtzigt betreft, kan ik uw Kamer meegeven dat de wetgeving daar op onderdelen al een basis voor biedt.

Als het gaat om het publiekelijk bekendmaken van de organisatie die een klokkenluider heeft benadeeld, kan gesteld worden dat dit nu al plaatsvindt door publicatie van gerechtelijke uitspraken hierover op de website rechtspraak.nl. Ook maken de bevoegde autoriteiten bij het opleggen van een boetebesluit de naam van de werkgever bekend. Voor het uitsluiten van werkgevers van publieke aanbestedingen als zij het benadelingsverbod overtreden hebben, bestaat op dit moment geen wettelijke basis. Een dergelijke maatregel zou slechts een gering deel van de werkgevers raken, namelijk de private werkgevers die deelnemen aan publieke aanbestedingen. Het gaat veelal om grote bedragen, waarbij ook een rechterlijke uitspraak nodig is. De uitsluiting kan daarnaast vergaande negatieve effecten hebben op andere betrokkenen, zoals werknemers en toeleveranciers, die niets met de benadeling van de melder te maken hebben. Ik weeg dit voorstel als een te zware, niet proportionele sanctie om daar opvolging aan te geven.

Volgens het oud-lid Omtzigt stellen klokkenluiders vaak geen civielrechtelijke actie in tegen hun eigen werkgever. Het is volgens hem van belang dat de sanctionering van benadeling binnen de publieke sfeer van de handhaving komt te vallen. Als een klokkenluider aangifte kan doen bij de politie voor de benadeling, speelt de rest van het conflict zich af tussen de werkgever en het Openbaar Ministerie. Dit is volgens hem veiliger voor de klokkenluider. Het oud-lid Omtzigt stelt voor om rechtspersonen en bestuurders strafrechtelijk te vervolgen, waarbij de hoogte van de straf in overeenstemming moet zijn met de ernst van het feit, oftewel de aard van de benadeling, en de daardoor geleden schade. Boetes kunnen volgens oud-lid Omtzigt dan doorvloeien in een fonds voor klokkenluiders.

FNV merkt in haar brief op dat sancties doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend moeten zijn voor rechtspersonen en hun bestuurders, dat zij strafrechtelijk vervolgd moeten kunnen worden, waarbij de hoogte van de straf uiteraard in overeenstemming moet zijn met de ernst van het feit, dat wil zeggen de aard van de benadeling en de daardoor geleden schade.³¹

Ik verwijs naar de brief van 29 juni 2022 aan uw Kamer waarin mijn voorganger ingaat op dit voorstel en waarbij ik mij aansluit.³² Het voorstel van het oud-lid Omtzigt gaat voorbij aan het feit dat de benadelingshandeling als zodanig niet hersteld zal worden door een strafrechtelijke sanctie, omdat benadelende maatregelen, zoals overplaatsing, degradatie of ontslag, worden getroffen in de relatie tussen werkgever en werknemer. In het voorstel ontbreekt bovendien een onderbouwing van de wijze waarop politie en Openbaar Ministerie onderzoek zouden kunnen doen naar de benadelende bejegening van een klokkenluider en bewijs te vergaren zonder daarbij de klokkenluider te betrekken. Op zijn minst zal immers getuigenis van een klokkenluider noodzakelijk zijn. De angst van verlies van een baan of verstoorde verhoudingen zal daarom met een strafrechtelijke aanpak niet weggenomen worden. Het andere doel dat met het voorstel voor strafrechtelijke sancties wordt

³¹ Kamerstuk 35 851, nr. 65, p. 32. Brief FNV d.d. 25 november 2024.

³² Kamerstuk 36 079, nr. 2.

beoogd te bereiken, de afschrikwekkende werking, kan naar mijn mening beter worden bereikt met de bovengenoemde mogelijkheden die het civiele recht biedt.

Bovendien kan via het civiele recht tevens een herstel van de rechtsverhouding worden bereikt. Dit is een uitkomst waarmee een klokkenluider meer gebaat zal zijn dan met het strafrecht. De klokkenluider kan daarbij in aanmerking komen voor gratis rechtsbijstand via de Raad voor Rechtsbijstand. Voor de volledigheid wil ik hieraan toevoegen dat het wel mogelijk is een rechtspersoon of bestuurder strafrechtelijk te vervolgen wegens benadeling, bijvoorbeeld wegens smaad en/of laster op grond van het Wetboek van Strafrecht. De rechter kan in die gevallen de verplichting opleggen tot betaling van een geldsom aan de Staat ten behoeve van het slachtoffer. Dit is geregeld in artikel 36f, Wetboek van Strafrecht. Het daarnaast opleggen van een sanctie tot betaling aan een fonds acht ik niet proportioneel. Daarbij is het de vraag hoe vaak dit zal voorkomen. Daarbij geldt dat er voor de lopende ondersteuning voor (potentiële) melders structurele middelen beschikbaar zijn.

Het oud-lid Omtzigt stelt ook voor om degene die de melder benadeelt (bijvoorbeeld iemand met een leidinggevende positie), persoonlijk aansprakelijk te stellen op de grond dat hij zijn bedrijf een slechte naam bezorgt. Ook hiervoor verwijs ik naar de reactie van mijn ambtsvoorganger in haar brief van 22 juni 2022, waaruit blijkt dat dit al mogelijk is.³³ De aansprakelijkheidsstelling kan in dat geval geschieden door de werkgever richting de werknemer, die een andere werknemer of een persoon die anderszins werkgerelateerde activiteiten voor de onderneming of organisatie heeft verricht, heeft benadeeld. In artikel 7:661 van het Burgerlijk Wetboek wordt daartoe een grondslag geboden. Een werkgever kan op grond van die bepaling door een werknemer opzettelijk of bewust roekeloos toegebrachte schade – in dit geval de schade die is ontstaan door het door benadeling bezorgen van een slechte naam aan de werkgever – verhalen op die werknemer.

Ik sta ook graag nader stil bij de motie van Kamerlid Van Waveren om in beeld te brengen of de autoriteiten voldoende grondslag hebben om overtreders nu al te sanctioneren en de Kamer hierover voor de zomer te informeren.³⁴ De bevoegde autoriteiten kunnen, met uitzondering van het Huis, bestuursrechtelijk handhaven en boetes uitdelen als sprake is van een misstand.

13. Stel goed functionerende toezicht op in- en externe meldkanalen in

Zoals aangegeven in de brief zal ik onderzoek laten doen en advies vragen over het amendement-Leijten met betrekking tot toezicht en handhaving op de verplichte interne meldprocedure en op de informatieplicht van werkgevers.³⁵

Voor wat betreft toezicht op externe meldkanalen neem ik dit voorstel niet over. Mijn motivatie hiervoor is dat horizontaal toezicht tussen toezichthouders onderling niet past binnen het stelsel van onafhankelijk toezicht.

³³ Kamerstuk 36 079, nr. 2.

³⁴ Kamerstuk 35 851, nr. 67.

³⁵ Kamerstuk 35 851, nr. 51.

14. Maak anoniem melden mogelijk

Het amendement van het oud-lid Omtzigt met de verplichting voor werkgevers om anonieme meldingen van vermoedens van misstanden te behandelen is opgenomen in de wet.³⁶ De bepalingen zijn nog niet in werking getreden omdat er is gewerkt aan een AMvB waarin de nadere eisen werden uitgewerkt.

Zoals toegelicht in de brief heb ik besloten om de inhoud van de AMvB te betrekken bij het komende wetsvoorstel ter aanpassing van de Wet bescherming klokkenluiders. De onderdelen uit het amendement blijven in de wet staan, met dien verstande dat de delegatiegrondslag («die voldoen aan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur vast te stellen eisen») uit beide onderdelen wordt gehaald. Hierdoor is men niet langer gebonden aan de reikwijdte van de delegatiegrondslag, zodat ruimte ontstaat om effectieve en uitvoerbare eisen te stellen.

15. Garandeer de vertrouwelijkheid van een melding bij alle meldkanalen (gaat om werkgevers en bevoegde autoriteiten)

Het oud-lid Omtzigt doet het voorstel om een artikel aan de wet toe te voegen waaruit expliciet blijkt dat af luistering of onderschepping van meldingen van klokkenluiders verboden is bij alle meldkanalen, met expliciete inbegrip van de meldkanalen voor geheime informatie.

Het oud-lid Omtzigt wil dat alle meldkanalen worden verplicht hiervoor preventiemechanismen in te stellen. Er kan volgens hem onder andere gedacht worden aan een vergelijkbaar systeem van nummerherkenning dat het aftappen van telefoongesprekken binnen de advocatuur voorkomt.

Dit voorstel houdt verband met de motie Van Nispen/Chakor die de regering verzoekt recht te doen aan de eerder aangenomen motie en bij het Huis voor klokkenluiders een systeem van nummerherkenning in te voeren, zoals geregeld is voor advocaten, zodat klokkenluiders die een misstand melden niet kunnen worden afgeluisterd en zich vrij kunnen en durven te melden.³⁷

Over deze motie en het bovengenoemde voorstel van het lid Omtzigt, zal ik uw Kamer separaat informeren.

³⁶ Kamerstuk 35 851, nr. 35.

³⁷ Kamerstuk 35 851, nr. 69.