

De Klokkenluiderswet en de Wet op private opsporing: hun raakvlakken en hun praktische implementatie

Bij LeA Uitgevers is in november 2024 het boek 'Fraude en onrechtmatig handelen in uw organisatie' verschenen. Auteurs zijn Bart De Bie, Floor Dhondt, Gerwinde Vynckier en Stijn De Meulenaer. LeA Uitgevers interviewde de auteurs naar aanleiding van deze publicatie.



In een tijdperk waarin de beheersing van fraude en andere vormen van onrechtmatig handelen steeds belangrijker wordt, biedt dit praktijkboek een onmisbare handleiding voor ondernemingen die willen navigeren door het complexe juridische landschap van de Belgische klokkenluiderswet en de nieuwe wet private opsporing.

Ontdek hoe de klokkenluiderswet uw organisatie beter kan beschermen tegen misstanden en hoe u een werkbaar meldsysteem creëert, met inbegrip van een goede afhandeling.

Leer tegelijkertijd zowel de nieuwe verplichtingen als de mogelijkheden en grenzen kennen van private opsporing binnen uw onderneming.

Met praktische voorbeelden, goede praktijken en expert-inzichten helpt dit boek u om beide wetgevingen te implementeren met behoud van de balans tussen bedrijfsbelangen en werknemersrechten. Zo bevat het boek heel wat richtlijnen om:

- Uw interne procedures aan te passen waar nodig
- Uw interne organisatie en werking compliant te maken
- Uw intern meldproces en uw interne onderzoeken correct uit te voeren

Onmisbaar voor ondernemers, HR-professionals, compliance officers en bedrijfsjuristen die niet alleen up-to-date willen blijven met deze nieuwe wetgeving, maar ook de praktische vertaalslag willen maken voor de eigen organisaties.

➔ 'Fraude en onrechtmatig handelen in uw organisatie'
november 2024 ISBN 978-94-646-6250-4
een uitgave van LeA Uitgevers: www.lea-uitgevers.be/shop

Kunnen jullie toelichten waarom beide wetten in één publicatie worden behandeld, wat is de link tussen beide wetten?

De **nieuwe Klokkenluiderswet**, die voortvloeit uit de Europese Richtlijn 2019/1937, biedt een uitgebreid kader voor de **bescherming** van personen die misstanden melden binnen organisaties.

Maar **parallel** aan deze ontwikkeling is er nu de inwerkingtreding van een **nieuwe wet op private opsporing (WPO)**, die de activiteiten van **private onderzoekers** regelt en belangrijke raakvlakken heeft met de klokkenluidersbescherming. Het voeren van een intern onderzoek start in de praktijk immers vaak met een interne melding van een vorm van onrechtmatig gedrag.



Voor de bespreking van beide wetten hebben we geopteerd voor eenzelfde aanpak waarbij per onderwerp eerst de **juridische toelichting** wordt weergegeven, gevolgd door een bespreking van de **praktische implementatie** en de daarmee gepaard gaande valkuilen en uitdagingen. Bij de WPO wordt de vertaalslag naar de praktijk evenwel pas opgenomen vanaf de middelen en methoden.

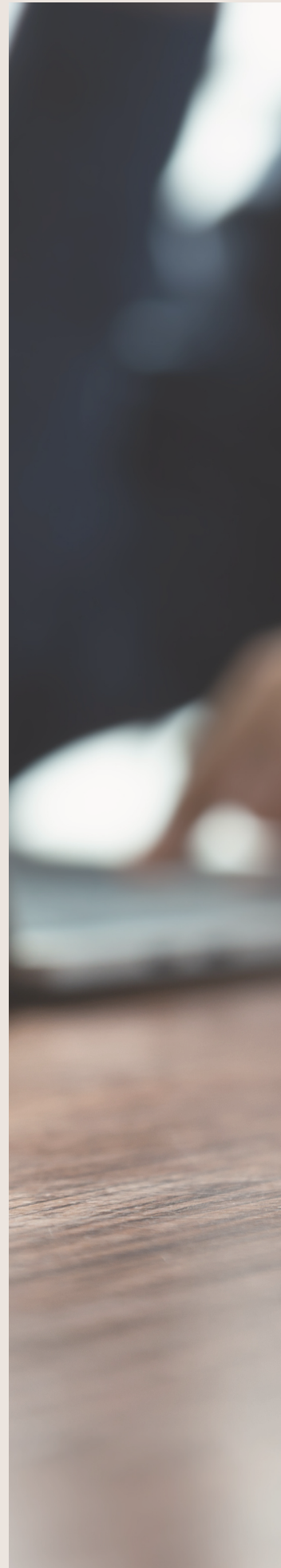
Welke items behandelen jullie specifiek inzake de klokkenluidersregeling?

Na een korte schets van de **historiek** komen het materieel en het personeel toepassingsgebied aan bod, met telkens aandacht voor de implementatie in de **praktijk**. Vervolgens bespreken we de wettelijk voorziene **meldingsmogelijkheden**, zowel intern als extern, gevolgd door een toelichting inzake de inrichting van een intern meldkanaal. De **beschermingsvoorwaarden** en de **sancties** komen daarna aan bod, waarna er afgesloten wordt met de melding als **start voor een intern onderzoek**. Met dat laatste item wordt de link gelegd naar het privaat onderzoek. Het onderzoek moet immers onpartijdig worden uitgevoerd door voldoende gekwalificeerd personeel. In het belang van de onpartijdigheid moet overwogen worden externe onderzoekers in te zetten, met name wanneer intern geen gespecialiseerde onderzoeksvaardigheden beschikbaar zijn of wanneer de onpartijdigheid van een interne onderzoeker niet gewaarborgd is en het nodig kan zijn een multidisciplinair team in te zetten.

En laat dat nu net een terrein zijn waar op wettelijk vlak recent ook heel wat heeft bewogen: het beroep van **privaat onderzoeker** – breder dan het loutere klassieke privédetectivewerk – is eindelijk verankerd in een wettelijk kader.

Opvallend: wat de klokkenluidersregeling betreft, die trouwens pas vanaf 17 december 2023 ook van toepassing is op kleinere ondernemingen vanaf 50 werknemers, raden jullie de bedrijven aan niet te opteren voor een materieel toepassingsbied sensu stricto (enkel wat voorzien is in de wetgeving), maar integendeel voor een ruimer toepassingsgebied te gaan. Waarom dat standpunt?

Wij zijn van mening dat het best is het **toepassingsgebied uit te breiden** tot elke **integriteitsbreuk**, zowel inbreuken op Europese als Belgische wetgeving als inbreuken op uw interne gedragscode. Of anders gezegd: de nieuwe verplichting zien als een momentum om een meldpunt te installeren voor een breed scala aan onregelmatigheden die zich binnen uw organisatie kunnen voordoen. Waarom? Omdat meldingen een belangrijke bron zijn om mistoestanden in uw organisatie (vroegtijdig) te **detecteren**. Interne controle en technische preventiemaatregelen zijn nooit helemaal waterdicht. **Fraudeurs** gaan net op zoek naar gaten in het systeem. Bovendien, bij een groot aantal fraudeurs zijn er wijzigingen in gedrag waarneembaar en dus is het van belang om dergelijke waarnemingen van collega's niet te mislopen en medewerkers die dergelijke knipperlichten opmerken een kanaal te geven om dit te kunnen melden. Het moet voor de melder zo gemakkelijk en **laagdrempelig** mogelijk zijn om te melden. Melden op zich vergt reeds moed, dus vermijd dat een potentiële melder afziet van zijn melding omdat er te veel redenering en keuzes van hem worden gevraagd. Bovendien vermijd je op die manier dat je twee of zelfs meer verschillende procedures nodig hebt: één voor ongewenste omgangsvormen op de werkvloer (discriminatie, intimidatie, pesten...), één voor de Europese Richtlijn, één voor inbreuken op uw gedragscode en misschien nog één voor klachten van stakeholders. Afscherming is voor alle meldingen van belang. De **afhandelingsmethodiek** verschilt echter naargelang het type van de melding. Het omgaan met meldingen inzake inbreuken op de Welzijnswet vergt een specifieke aanpak.



Wanneer geopteerd wordt voor het installeren van één alomvattend **meldpunt**, moet je als organisatie enkele **(technische) drempels** inbouwen die ervoor zorgen dat niet alle meldingen voor alle beheerders toegankelijk zijn maar dat er wordt voorzien in een degelijke triage en die meldingen inzake inbreuken op de Welzijnswet enkel toegankelijk zijn voor de preventieadviseur (cf. het wettelijk beroepsgeheim).

Op 8 mei 2024 werd de Wet tot regeling van de private opsporing (WPO) gestemd, een wet die gepubliceerd werd in het Staatsblad van 6 december 2024. Waarom de noodzaak aan een nieuwe wet?

Hoewel de nieuwe wet de Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privédetective (WPD) vervangt, blijven de **belangrijkste doelstellingen** van die wet wel gehandhaafd. Zo blijft het opleggen van kwaliteits- en betrouwbaarheidsnormen, in belangrijke mate door middel van een vergunningsbeleid, noodzakelijk. Ook benadrukt de wetgever de blijvende noodzaak van de sanering van de sector. De WPO heeft dus – net als de vroegere WPD – tot doel om er met een stringent **wettelijk kader** voor te zorgen dat de sector van de private opsporing afdoende geregeld is en dit ter **bescherming van de burger**. Daarnaast wordt erop gewezen dat de nood aan een **specifieke regelgeving voor private opsporing** zich opdroeg omwille van de nood aan proactieve (preventieve) en reactieve controlemaatregelen en sanctiemogelijkheden, de technologische evolutie en ten derde de noodzaak aan een duidelijke begrenzing tussen publiek en privaat onderzoek.





Het was ook evident dat de oude regelgeving aan herziening toe was, en dit omwille van de **evoluerende tijdsgeest** (met expliciete verwijzing naar de aanpassing van de privacywetgeving), verschillende aanpassingen in de context van het publiek onderzoek (met verwijzing naar de Wet Franchimont, de BOM-wet en de Salduz-wetgeving), de vaststelling dat **publiek onderzoek** aan meer regelgeving onderhevig is dan de **private sector**, en de vaststelling dat de WPD eng is opgevat en vertrekt vanuit het beeld van de privédetectives. Met de nieuwe wet wordt immers een 'level playing field' gecreëerd aangezien voortaan ook de groep van de fraude-auditoren – die onder de oude wet nog kon genieten van een uitzonderingsregime – onder het toepassingsgebied van de WPO valt voor wat betreft hun 'investigations'- werkzaamheden. Voor hun advieswerk zullen de **fraude-auditoren** kunnen terugvallen op een vergunning als veiligheidsadviseur (wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid).

Welke onderdelen komen aan bod in jullie publicatie wat betreft de Wet tot regeling van de private opsporing?

Na de historiek komen de doelstellingen en mechanismen van de wet aan bod, gevolgd door het materiële toepassingsgebied, het belang van het feit dat de wet van openbare orde is en het personele toepassingsgebied. Uiteraard is de impact van de toepassing van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) ook een belangrijk onderdeel. De middelen, methodes, procedures en gedragsregels worden in een volgend onderdeel besproken, gevolgd door het item rapportering, de bescherming van vertrouwelijke gegevens door geheimhouding en belangenvermenging en de verplichte gerechtelijke controle. Dit deel wordt tenslotte afgesloten met de inwerkingtreding en de overgangsbepalingen.



'Fraude en onrechtmatig handelen in uw organisatie'
november 2024 ISBN 978-94-646-6250-4
een uitgave van LeA Uitgevers: www.lea-uitgevers.be/shop