



[Wet Huis voor Klokkenluiders:](#)
[vanaf 1 juli 2016 verplichte interne procedure en nieuw benadelingsverbod](#)

Op 1 juli 2016 zal de Wet Huis voor Klokkenluiders (**WHvK**) in werking treden. Het doel van deze wet is om de voorwaarden voor het melden van maatschappelijke misstanden binnen organisaties te verbeteren door onderzoek daarnaar mogelijk te maken en melders beter te beschermen. Hieronder een overzicht van de belangrijkste veranderingen voor werkgevers:

Onderwerp	Uitleg
Toepassingsgebied	WHvK is van toepassing op (ex-)werknemers, maar ook op personen die geen arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben (of hadden) (bijv. zzp'ers, payrollers, stagiaires en vrijwilligers).
(Potentiële) klokkenluider: ruime definitie	De persoon die een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand heeft, dat zich binnen de organisatie of een andere organisatie plaatsvindt en raakt aan het maatschappelijk belang (bijv. schending van de wet of gevaar voor volksgezondheid, veiligheid of milieu dan wel een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming). Let op: ook een ex-werknemer of persoon die werkt voor een andere organisatie, maar die met de werkzaamheden van de werkgever in aanraking is gekomen, kan zo'n melding doen.
Verplichte interne procedure	Verplichting voor werkgever met (in de regel) 50 of meer werknemers om interne klokkenluidersprocedure vast te stellen, waarin staat: <ul style="list-style-type: none"> - hoe met een interne melding wordt omgegaan; - een definitie van een vermoeden van een misstand (zoals bedoeld in WHvK); - de functionaris bij wie een melding kan worden gedaan; - vertrouwelijke behandeling melding (op verzoek van melder); - mogelijkheid voor melder om adviseur te raadplegen; - situaties waarin een vermoeden van een misstand extern gemeld kan worden; en - rechtsbescherming melder.
Nieuw instemmingsrecht OR	OR krijgt een nieuw instemmingsrecht m.b.t. het opstellen, wijzigen of schrappen van een interne klokkenluidersregeling.
Oprichting Huis van Klokkenluiders	Huis van Klokkenluiders wordt opgericht en bestaat uit een Afdeling Advies (informatie, advies en ondersteuning op verzoek) en een Afdeling Onderzoek (onderzoekt ambtshalve of op verzoek).
Stap 1: interne melding	De persoon moet het vermoeden van een misstand <i>in beginsel</i> eerst intern bij de werkgever melden (vormvrij), die deze vervolgens zal onderzoeken en eventueel maatregelen zal treffen.
Stap 2: externe melding	Als de melder van oordeel is dat de melding intern niet goed is afgehandeld, kan hij deze extern door middel van een verzoekschrift melden bij het Huis van Klokkenluiders (of bij een andere competente instantie, bijv. inspectie of toezichthouder).

Nieuw benadelingsverbod	De werknemer mag <i>tijdens en na</i> behandeling van de melding door de werkgever of het Huis voor Klokkenuiders niet benadeeld worden door de werkgever als gevolg van het melden van een vermoeden van een misstand.
Onderzoek door Huis voor Klokkenuiders	De Afdeling Onderzoek onderzoekt eerst of het verzoek kennelijk ongegrond is, het maatschappelijk belang voldoende is en of een andere instantie de melding behandelt (en dient dit binnen 6 weken af te ronden). De Afdeling Onderzoek zal daarna de vermoedelijke misstand en de gevolgen daarvan onderzoeken (en streeft ernaar om dit binnen 12 maanden af te ronden). Op verzoek van de melder zal de Afdeling Onderzoek ook onderzoeken of de werkgever het benadelingsverbod heeft geschonden. Als regel geldt dat de werkgever en het personeel van de werkgever verplicht zijn om mee te werken aan het onderzoek (naar waarheid verklaren, inzage toelaten en verschijnen), tenzij het geven van inlichtingen of overleggen van stukken leidt tot schending van een (wettelijke) geheimhoudingsplicht of de persoon zelf kan blootstellen aan het gevaar van een strafrechtelijke veroordeling ter zake van een misdrijf.
Openbaar rapport Huis voor Klokkenuiders	De Afdeling Onderzoek stelt een rapport op met haar bevindingen, oordeel en eventuele aanbevelingen voor de werkgever. Het Huis voor Klokkenuiders maakt het rapport openbaar. Informatie die niet in het rapport is vermeld, is in principe niet openbaar.
Onze aanbevelingen	Niet alleen werkgevers met 50 werknemers maar ook werkgevers met een kleiner aantal werknemers zouden een interne procedure moeten opzetten, omdat een melding bij het Huis voor Klokkenuiders niet gebonden is aan dit getalscriterium. Daarnaast is het doen van een interne of externe melding niet gebonden aan een wettelijke tijdslimiet. Bovendien geldt het benadelingsverbod in beginsel ook voor <i>alle</i> werknemers. Het benadelingsverbod zelf wordt verder niet nader gedefinieerd in de WHvK en is ook niet gekoppeld aan een wettelijke tijdslimiet. Hieronder <i>kan</i> in beginsel worden begrepen het ontslaan van de werknemer het ontslaan van de werknemer, maar ook het treffen van een disciplinaire maatregel of het onthouden van promotiekansen wegens het doen van een melding of tijdens het onderzoek daarnaar. Voorts lijkt het erop dat het verbod minstens één jaar zal moeten gelden als de melding behandeld wordt door de Afdeling Onderzoek aangezien zij ernaar streeft om haar onderzoek binnen die periode af te ronden. De rechtspraak zal uitwijzen hoe ruim het benadelingsverbod zal worden geïnterpreteerd. We voorzien dat werknemers hier misbruik van kunnen maken en zich bij een reorganisatie of beëindiging verschuilen achter het benadelingsverbod om het proces te vertragen en/of te belemmeren en/of om zo een hogere beëindigingsvergoeding te krijgen. Gelet op het vorenstaande is het aan te raden dat werkgevers voorzorgmaatregelen treffen en een interne klokkenuidersprocedure opstellen. Een modelregeling is verkrijgbaar op de website van het (huidige) Adviespunt Klokkenuiders, maar let op: deze regeling bevat veel meer en verder strekkende rechten van de melder en verplichtingen van de werkgever dan de wet voorschrijft. Het is dan ook aan te raden deze niet zondermeer over te nemen, maar deze regeling te finetunen voor uw eigen organisatie.

Als u een klokkenuidersregeling wilt opstellen of wilt onderzoeken of uw huidige regeling WHvK-proof is, dan kunt u contact opnemen met Wietje de Muinck Keizer (w.demuinckkeizer@denklaw.nl) en Martine Hoogendoorn (m.hoogendoorn@denklaw.nl).

