

## **A. Informatiebrief over de wet Huis voor klokkenluiders en de gevolgen voor werkgevers**

### **Inleiding**

1. Op 2 juli 2015 heeft de Tweede Kamer het [wetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders](#) met algemene stemmen aangenomen. Het wetsvoorstel is momenteel in behandeling bij de Eerste Kamer. Als de Eerste Kamer het wetsvoorstel (wet HvK) aanneemt, zal de wet omstreeks 1 april 2016 in werking kunnen treden.
2. De wet HvK heeft tot doel de mogelijkheden tot het melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang door werknemers te verbeteren en de melder beter te beschermen tegen benadeling.
3. De wet HvK voorziet in de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders (het Huis). Het Huis zal bestaan uit twee gescheiden afdelingen, een afdeling advies en een afdeling onderzoek. Daarnaast schept de wet HvK verplichtingen voor werkgevers met betrekking tot het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand.
4. In deze informatiebrief wordt ingegaan op:
  - a. de belangrijkste onderdelen van de wet HvK,
  - b. het belang van het goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand, en
  - c. enkele aanbevelingen voor een goed intern beleid op dit punt.

### **Belangrijkste onderdelen van de wet Huis voor Klokkenluiders**

5. *Verbod op benadeling melder*  
In de wet wordt vastgelegd dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen als gevolg van het op de juiste wijze melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang.
6. *Verplichte meldprocedure 50+ werkgever*  
Als er 50 of meer mensen bij u werkzaam zijn, wordt u als werkgever verplicht een procedure vast te stellen voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand.. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht over de vaststelling, wijziging en intrekking van een regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad geldt momenteel al op grond van artikel 27 lid 1 onderdeel j WOR. Met de inwerkingtreding van de wet HvK zal dit expliciet worden geregeld in een nieuw artikel 27 lid 1 onderdeel m WOR (artikel 18d wet HvK).

7. *Afdeling advies Huis*

Een werknemer die via zijn werk in aanraking komt met een vermoeden van een misstand zal bij de afdeling advies van het Huis vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis informatie, advies en ondersteuning kunnen inwinnen. Deze taak wordt momenteel vervuld door het [Adviespunt Klokkeluiders](#), dat in het Huis zal opgaan.

8. *Eerst intern melden bij werkgever*

Een werknemer met een vermoeden van een misstand zal in beginsel eerst een interne melding moeten doen bij zijn werkgever.

9. *Externe melding*

Na de afhandeling van de interne melding, kan de melder een externe melding doen bij de instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt. Dat zal in de meeste gevallen een inspectie of toezichthouder zijn, maar dat kan ook de afdeling onderzoek van het Huis zijn.

10. *Onderzoek naar vermoede misstand door afdeling onderzoek Huis*

Wanneer de afdeling onderzoek van het Huis de melding in behandeling neemt, zal deze afdeling het vermoeden van een misstand onderzoeken. Als de afdeling onderzoek vaststelt dat inderdaad sprake is van een misstand met een maatschappelijk belang, zal de afdeling ook kijken naar de oorzaken en de gevolgen van deze misstand.

11. *Onderzoek naar benadeling door afdeling onderzoek Huis*

Een werknemer die meent dat hij wordt benadeeld in zijn arbeidspositie als gevolg van zijn melding, kan de afdeling onderzoek van het Huis vragen onderzoek te doen naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover de melder heeft gedragen.

12. *Verplicht informatie en documenten verschaffen aan afdeling onderzoek Huis*

De werkgever is in beginsel verplicht volledig en naar waarheid inlichtingen te verstrekken en inzage te geven in de stukken die nodig zijn voor het doen van het onderzoek.

13. *Openbaar rapport Huis*

De afdeling onderzoek van het Huis stelt van het onderzoek een rapport op. Nadat de werkgever en de melder op het concept daarvan hebben kunnen reageren, maakt de afdeling onderzoek het rapport openbaar.

**Belang van goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand**

14. Met de komst van het Huis wordt het voor werkgevers van nog groter belang om met het melden van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie goed en zorgvuldig om te gaan. Dit houdt in dat de werkgever er zorg voor draagt:

- a. dat een intern gemeld vermoeden van een misstand adequaat wordt onderzocht en dat, indien het vermoeden juist blijkt, maatregelen worden getroffen om de misstand op te lossen en de schadelijke gevolgen ervan zoveel mogelijk weg te nemen, en
- b. dat een werknemer die op de juiste wijze een melding doet daadwerkelijk wordt beschermd tegen benadeling binnen de organisatie.

15. Goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand is in het belang van de organisatie, omdat het leidt tot:
  - a. het (tijdig) onderkennen en oplossen van een misstand, waardoor mogelijke schade kan worden voorkomen of beperkt,
  - b. het voorkomen van benadeling en daarmee beschadiging van de melder,
  - c. het waarborgen van een goed meldklimaat binnen de organisatie, zodat signalen over een vermoede misstand ook in de toekomst tijdig op de juiste plaats komen.
16. Het niet goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand heeft in het algemeen een negatieve invloed op het werkklimaat en de arbeidsvreugde binnen de organisatie, en daarmee ook op de productiviteit en het innovatieve vermogen van de organisatie.
17. Met de komst van het Huis wordt hier nog een dimensie aan toegevoegd. Een oordeel in een openbaar rapport van de afdeling onderzoek van het Huis dat bij de werkgever sprake is van een misstand en dat de werkgever die niet goed heeft onderzocht of opgelost, of dat de werkgever de melder heeft benadeeld als gevolg van het doen van de melding, zou immers tot reputatieschade kunnen leiden.

#### **Aanbevelingen voor het goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand**

18. Met het oog op de komst van het Huis en op basis van de als Adviespunt Klokkeluiders opgedane ervaringen en inzichten doen wij werkgevers de volgende aanbevelingen.
19. Wij adviseren u op korte termijn een (aangepaste) regeling omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand vast te stellen en te implementeren. Om u daarbij behulpzaam te zijn, hebben wij een (model)regeling met bijbehorende toelichting opgesteld, waarvan u gebruik kunt maken. Deze regeling voldoet aan alle vereisten van de wet HvK en bevat diverse bepalingen om het goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand in de praktijk te waarborgen.
20. De belangrijkste onderdelen zijn:
  - a. mogelijkheid voor eigen werknemers om een interne melding te doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
  - b. mogelijkheid voor werknemers van andere organisaties om een interne melding te doen van een vermoeden van een misstand bij de werkgever;
  - c. bescherming van de melder tegen benadeling;
  - d. bescherming van andere betrokkenen bij de regeling tegen benadeling;
  - e. vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder;
  - f. betrokkenheid van de melder bij de behandeling van de melding en het onderzoek;
  - g. mogelijkheid tot het doen van een externe melding;
  - h. mogelijkheid voor de melder om onderzoek te laten doen naar de wijze waarop binnen de organisatie met de melder is omgegaan;
  - i. publicatie, rapportage en evaluatie.

21. Het is verstandig om de ondernemingsraad in een vroegtijdig stadium te betrekken bij het vaststellen of wijzigen van de regeling omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand.
22. Wij adviseren u te zorgen voor een goede implementatie van de regeling omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand en actief zorg te dragen voor een veilig meldklimaat. In de onderstaande alinea's lichten wij dit toe.
23. Ons advies is om te zorgen voor een goede training van leidinggevenden, van de vertrouwenspersoon en van (potentiële) contactpersonen met het oog op het tegengaan van benadeling, zodat zij goed weten wat hun rol in de regeling is en hoe zij in geval van een melding behoren te handelen.
24. Wij bevelen u aan om met enige regelmaat voor uw werknemers voorlichting te organiseren over het omgaan met een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Iedere werknemer kan hier op zijn werk mee te maken krijgen. Bij deze voorlichting zouden in ieder geval aan de orde moeten komen:
  - a. het belang van de organisatie bij melding van vermoedens van misstanden of onregelmatigheden;
  - b. wat onder een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wordt verstaan;
  - c. tot wie de werknemer zich kan wenden voor informatie, advies en ondersteuning;
  - d. bij wie en op welke wijze een werknemer een melding kan doen;
  - e. op welke wijze het vertrouwelijk omgaan met de identiteit van de melder wordt gewaarborgd;
  - f. op welke wijze de bescherming van de melder tegen benadeling wordt gewaarborgd;
  - g. welke opstelling van leidinggevenden en collega's van de melder wordt verwacht;
  - h. volgens welke procedure de melding wordt behandeld en op welke wijze de melder daarbij wordt betrokken;
  - i. bij wie en op welke wijze de melder een intern verzoek kan doen om onderzoek naar de wijze waarop binnen de organisatie met de melder is omgegaan;
  - j. dat en in welke gevallen de werknemer een externe melding kan doen; en
  - k. dat de melder (straks) het Huis kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop de werkgever zich ten opzichte van hem heeft gedragen.
25. Het is aan te raden om met enige regelmaat te laten onderzoeken hoe het binnen uw organisatie is gesteld met de sociale veiligheid en de veiligheid van het meldklimaat.
26. Wij adviseren om voor de functie van vertrouwenspersoon niet iemand uit de directie/het bestuur of een HR-functionaris aan te wijzen. In geval van een conflict of verschil van inzicht in relatie tot het werk behartigen zij vaak de belangen van de organisatie tegenover de betreffende werknemer. Voor een potentiële melder is van belang dat hij zich veilig voelt om de vertrouwenspersoon te benaderen. Dat betekent dat diens onafhankelijkheid en onpartijdigheid, ook in de perceptie van uw werknemers, dient te zijn gegarandeerd.
27. Tot slot adviseren wij om de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de regeling omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand aan te [melden](#) bij het College Bescherming Persoonsgegevens (per 1 januari 2016: Autoriteit

Persoonsgegevens). Het is raadzaam de op te geven bewaartermijn zo te kiezen dat u er rekening mee houdt dat na een interne melding die ongegrond wordt geoordeeld, een externe melding kan volgen.