

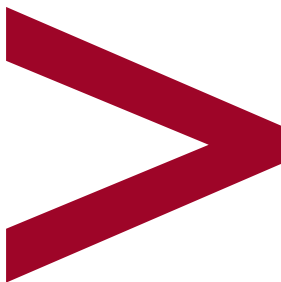


FACTSHEET: ARBEID & MEDEZEGGENSCHAP

Klokkenluiders

In de afgelopen jaren is veel te doen geweest over werknemers die in hun werk misstanden aantreffen, maar dit niet naar buiten durven brengen omdat ze bang zijn dat ze daardoor hun eigen positie op het spel zetten. Op 1 juli 2016 is daarom de Wet Huis voor Klokkenluiders in werking getreden. Deze wet heeft tot doel klokkenluiders te beschermen en een Huis voor Klokkenluiders op te richten. Hierin staat onder meer hoe een misstand moet worden gemeld en hoe er vervolgens met een melding moet worden omgegaan. Wellicht heeft u hierover al eens de klok horen luiden, maar weet u niet precies waar de klepel hangt. Daarvoor dient deze factsheet.

Dat is wijsheid



Het Huis voor Klokkenluiders

Het Huis voor Klokkenluiders is een onafhankelijke organisatie die (potentiële) klokkenluiders adviseert en ondersteunt over de te nemen stappen ten aanzien van de mogelijke aanwezigheid van een misstand. Ook kan het Huis misstanden onderzoeken. Bij het Huis kunnen naast werknemers ook zzp'ers, uitzendkrachten, ex-werknemers, stagiaires en vrijwilligers terecht. Een belangrijk onderdeel van deze wet is dat organisaties waar 50 personen of meer werkzaam zijn, verplicht zijn om een klokkenluidersregeling in te stellen.

MISSTAND

Als een werknemer denkt dat er iets mis is in de organisatie waar hij werkt(e) kan hij een melding doen van een misstand. Er moet echter wel sprake zijn van een misstand met een maatschappelijk belang zoals:

- 1** Schending van een wettelijk voorschrift;
- 2** Gevaar voor de volksgezondheid;
- 3** Gevaar voor de veiligheid van personen;
- 4** Gevaar voor de aantasting van het milieu;
- 5** Gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

MELDREGELING

Het uitgangspunt van de nieuwe wet is dat een klokkenluider een vermoeden van een misstand eerst intern meldt. De werkgever is er immers voor verantwoordelijk dat zich binnen zijn organisatie geen misstanden voordoen en dat in het geval er misstanden ontstaan, interne procedures en de bedrijfscultuur zodanig functioneren dat het probleem intern wordt signaleerd en opgelost. Bovendien is het voor de werkgever ook prettig dat bepaalde vertrouwelijke informatie niet direct naar buiten wordt gebracht, maar binnen het bedrijf wordt gedeeld en zo mogelijk wordt onderzocht en aangepakt. Zo wordt eventuele (reputatie)schade voortvloeiend uit de melding van de misstand zo veel als mogelijk vermeden. Pas nadat de interne meldingsprocedure is doorlopen, kan de werknemer zich tot het Huis wenden om een vermoeden van een misstand te melden. Enkel in uitzonderlijke gevallen kan een werknemer – zonder eerst de interne route te hebben bewandeld – direct een verzoek om een onderzoek bij het Huis doen.

ONDERZOEK

Het Huis voor Klokkenluiders kan op verzoek onderzoek verrichten. Hiervoor moet het vermoeden wel eerst intern gemeld zijn en is er vervolgens geen oplossing gekomen. Maar een onderzoek kan er ook komen als de

**REGELING INTERN
KENBAAR MAKEN**

De werkgever is verplicht om de klokkenluidersregeling schriftelijk of digitaal ter beschikking te stellen. Daarnaast moet hij zijn werknemers informeren over de omstandigheden waaronder zij een externe melding kunnen doen en over de rechtsbescherming bij een melding.

klokkenluider (werknemer) vindt dat zijn werkgever hem na een melding heeft benadeeld. Bij dit onderzoek is de werkgever gehouden tot medewerking. Hij moet dus volledig en naar waarheid inlichtingen verstrekken. Zo moet hij inzage geven in alle stukken die nodig zijn voor het onderzoek. Het Huis zal na het onderzoek een rapport opstellen en deze vervolgens openbaar maken.

OPSTELLEN VAN EEN KLOKKENLUIDERSREGELING

Volgens de wet moet in een klokkenluidersregeling ten minste het volgende worden geregeld:

- 1** De manier waarop met de interne melding wordt omgegaan;
- 2** Wanneer er sprake is van een misstand;
- 3** Bij wie een interne melding moet worden gedaan;
- 4** Dat de werkgever op verzoek van de klokkenluider de melding vertrouwelijk behandelt;
- 5** Het recht van de klokkenluider om een adviseur in vertrouwen te raadplegen.

WERKNEMERSBESCHERMING

Een werkgever mag een werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt niet benadelen. De werknemer mag dus niet vanwege de melding worden ontslagen. Ook andere rechten waar de werknemer normaal aanspraak op zou hebben, mogen hem niet worden ontzegd. Denk aan een bonus of vastgestelde promotie.

ONDERNEMINGSRAAD

Mocht u een ondernemingsraad hebben, wees er dan op bedacht dat deze een instemmingsrecht heeft bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van een klokkenluidersregeling. Het is dan ook verstandig dat u in goed overleg met de ondernemingsraad de klokkenhuisregeling vaststelt.

MODELREGELING

Het Adviespunt Klokkenluiders heeft een modelregeling gepubliceerd. Deze voldoet aan alle wettelijke vereisten en bevat daarnaast nog een aantal andere bepalingen. Neem deze modelregeling niet zomaar over, maar ga na of deze voldoende is afgestemd op uw organisatie. Een goede klokkenluidersregeling zorgt er immers voor dat de vermoedens van werknemers van een misstand in ieder geval primair binnen de organisatie van de werkgever blijven en dat deze door de werkgever zelf kunnen worden onderzocht en opgelost. Eventuele (reputatie)schade, boetes of andere sancties kunnen hiermee worden vermeden.

Meer informatie

Mocht u na het doorlopen van deze factsheet meer informatie wensen, dan kunt u contact opnemen met Jaap Broekman of René Otto van de sectie **Arbeid & Medezeggenschap**. Zij adviseren u graag over het ontwerpen of implementeren van een interne klokkenluidersregeling en staan u graag bij wanneer binnen uw organisatie een melding wordt gedaan.



Jaap Broekman

j.broekman@vil.nl / 088 - 90 80 912

Jaap is advocaat sinds 1992 en beheerst het Arbeidsrecht in de volle breedte. Niet alleen puur arbeidsgelateerde zaken, maar ook complexe kwesties zoals CAO's, OR en reorganisaties. Dit maakt hem tot de 'vraagbaak' van vele HRM managers. Als specialist ondernemingsrecht adviseert en procedeert hij ook over diverse soorten contracten. Deze combinatie van arbeidsrecht en ondernemingsrecht maakt dat Jaap door diverse ondernemers wordt beschouwd als hun vaste sparringpartner. Jaap is lid van [Nederlandse Vereniging voor Arbeidsrecht](#) en volgde de Grotius specialisatieopleiding Arbeidsrecht.



René Otto

r.otto@vil.nl / 088 - 90 80 965

René is een advocaat met een brede interesse waardoor hij met gemak zijn weg kan vinden binnen verscheidene onderdelen van het recht. Hij is als geen ander in staat om vragen op het snijvlak van het arbeidsrecht en andere rechtsgebieden te beantwoorden. Binnen het arbeidsrecht gaat zijn aandacht in het bijzonder uit naar de persoon en de belangen achter de werkgever of werknemer. De klokkenluidersregeling heeft dan ook zijn bijzondere aandacht. René is lid van de Vereniging voor Jonge Arbeidsrechtadvocaten en de Vereniging voor Jonge Insolventierechtadvocaten.

De overige leden van de sectie Arbeid & Medezeggenschap vindt u op www.vil.nl

Middels deze factsheets delen we onze juridische kennis met u. Met circa 40 advocaten behoren wij tot één van de grotere zelfstandige kantoren in Zuid-Nederland. We opereren vanuit 's-Hertogenbosch en Breda, maar staan cliënten bij door heel Nederland. Op internationaal gebied zijn we onderdeel van het netwerk IUROPE. Hierdoor behartigen we niet alleen uw belangen in Nederland, maar ook in het buitenland.

CONTACT

T. (088) 908 08 00

W. www.vil.nl

E. info@vil.nl

Breda

Wilhelminapark 15

4818 SL Breda

Postbus 4810

4803 EV Breda

's-Hertogenbosch

Meerendonkweg 21

5216 TZ 's-Hertogenbosch

Postbus 44

5201 AA 's-Hertogenbosch

Dat is wijsheid

Volg ons op:
[@VILAdvocaten](#)

