

WET HUIS VOOR KLOKKENLUIDERS

De wet Huis voor klokkenluiders geldt vanaf 1 juli 2016. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden.

Voor wie is de wet Huis voor klokkenluiders

De klokkenluiderswet geldt voor werknemers en werkgevers. Dat zijn echter ruime begrippen. Een werkgever is volgens de wet niet alleen iemand die mensen in loondienst heeft. Iedereen die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten is werkgever. Een werknemer is iemand die nu arbeid verricht of in het verleden heeft verricht, bijvoorbeeld vóór het pensioen of in een vorige baan, met of zonder arbeidscontract. Dus óók zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs.

Waarover een melding gedaan kan worden

Een werknemer kan een melding doen als hij denkt dat er sprake is van een misstand binnen de organisatie waar hij werkt of heeft gewerkt. Hij kan ook een melding doen over misstand bij een organisatie waarmee hij in aanraking is gekomen via zijn werk. De melder moet dan wel zelf iets weten of bemerkt hebben. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen, kan niet.

Verplichting van een klokkenluidersregeling

Alle organisaties waar 50 of meer mensen werken, moeten een klokkenluidersregeling hebben. Hierin staat hoe de werkgever omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand. In de wet staat wat er ten minste in de klokkenluidersregeling moet staan ^[1]. Wie er vóór 1 juli 2016 al een had, moet deze dus aanpassen aan de nieuwe wet.

Waar de melding betrekking op moet hebben

Een melding moet betrekking hebben op een misstand met een maatschappelijk belang:

- schending van een wettelijk voorschrift
- gevaar voor de volksgezondheid
- gevaar voor de veiligheid van personen
- gevaar voor de aantasting van het milieu
- gevaar voor het goed functioneren van overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten

Eerst intern melden

Heeft u het idee dat er iets mis is op uw werk? Kaart dat dan eerst intern aan, bijvoorbeeld bij de vertrouwenspersoon of de leidinggevende. In de wet staat dat u éérst intern een melding moet doen, voordat u verdere stappen onderneemt. Doet u dat niet, dan is de kans groot dat een externe instantie u niet verder kan helpen met het onderzoeken van de situatie.

Als er 50 of meer mensen werken binnen uw organisatie, is er een klokkenluidersregeling. Daarin kunt u lezen bij wie u intern een melding moet doen. Bedenk wel dat een interne melding doen iets anders is dan raad vragen of vertrouwelijk met iemand over uw vermoedens praten. Er kan natuurlijk een situatie zijn waarin u onmogelijk eerst intern een melding kunt doen. In zo'n uitzonderlijk geval is het belangrijk dat u het Huis voor Klokkenluiders inschakelt. We kunnen u vertrouwelijk adviseren over de manier waarop u dit het beste kunt aanpakken.

Verbod op benadeling van de werknemer

De werkgever mag de werknemer niet benadelen omdat hij een melding gedaan heeft. De werknemer moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben. Benadeling kan zijn ontslag, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van een promotie of pesten.

Opstellen klokkenluidersregeling verplicht

Bent u werkgever en zijn er bij u ten minste 50 mensen werkzaam? Dan moet er een interne meldregeling ofwel klokkenluidersregeling zijn. In de wet is vastgelegd wat hier in ieder geval in moet zijn opgenomen:

- op welke manier met de interne melding wordt omgegaan;

- wanneer er sprake is van een misstand (met als uitgangspunt de wettelijke definitie daarvan);
- bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden;
- dat u vertrouwelijk met de melding omgaat als de melder aangeeft dat hij dat wil;
- dat uw werknemer een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen.

U bent daarnaast verplicht om iedereen die bij u werkt schriftelijk of digitaal te informeren over de hierboven genoemde punten. Daarbij moet u hen ook informeren over de omstandigheden waaronder zij extern een melding kunnen doen, en over de rechtsbescherming bij een melding.

Ondernemingsraad

Houdt u er ook rekening mee dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft op de interne meldregeling. Het is aan te raden de ondernemingsraad zo vroeg mogelijk te betrekken bij de totstandkoming van de regeling.

KIKK recreatie

Om jou als werkgever hierin te ontlasten, heeft KIKK recreatie voor de sector recreatie een standaard melding-regeling beschikbaar gesteld. Deze regeling kun je gebruiken voor je eigen organisatie en waar nodig aanpassen. Wanneer je de regeling gebruikt moet ook bij de OR om instemming gevraagd worden.

<https://kikk-recreatie.nl/articles/toelichting-wet-voor-klokkenluiders/> [2]

De standaard melding-regeling die KIKK recreatie voor de sector recreatie beschikbaar heeft gesteld, treft u in bijlage 1.

Bijlage:

 [Bijlage 1 Modelregeling Klokkenluiders.pdf](#) [3]

Links

[1] <https://huisvoorklokkenluiders.nl/klokkenluidersregeling-en-intern-melden/> [2] <https://kikk-recreatie.nl/articles/toelichting-wet-voor-klokkenluiders/> [3]

https://develop7.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/page/bijlage_1_modelregeling_klokkenluiders.pdf