

## Beantwoording van de 7 vragen uit het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)

Het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving bevat normen waaraan goed beleid of goede regelgeving dient te voldoen. Uitgebreide informatie vind je op [www.naarhetiak.nl](http://www.naarhetiak.nl) (klik dan op de tekst "Naar het IAK" in de linker kolom).

### 1. Wat is de aanleiding?

In de Eerste Kamer is de motie Bikker aangenomen (Kamerstukken I 2015/16, 33 258, I). De motie verzoekt de regering spoedig vorm te geven aan een aanvulling op de Wet Huis voor klokkenluiders, zodat degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht en melding doet van een vermoeden van een misstand eveneens wettelijk wordt beschermd tegen benadeling als gevolg van deze melding. In het kader van de voorbereiding van de uitvoering van deze motie is een consultatieronde gehouden onder een aantal koepelorganisaties. Uit de reacties uit het veld blijkt dat er groot draagvlak is om het wettelijk benadelingsverbod uit te breiden.

### 2. Wie zijn betrokken?

Het wetsvoorstel raakt in de eerste plaats degenen die weliswaar al onder het werknemersbegrip vallen zoals bedoeld in de huidige Wet Huis voor klokkenluiders, maar niet onder de in de wet opgenomen beschermingsbepalingen. Het betreft met name vrijwilligers, zzp'ers en stagiairs. Als de uitgebreide beschermingsbepaling in de wet wordt opgenomen, heeft dit ook consequenties voor degenen die met de betreffende categorieën werknemers in een werkgerelateerde setting een relatie onderhouden. Er komt een verbod op handelingen van de werkgever die gekwalificeerd kunnen worden als benadeling van de betreffende werknemers zoals het beëindigen van de vrijwilligerswerkzaamheden als gevolg van het doen van een melding of het niet langer gunnen van opdrachten aan zzp'ers. Koepels van vrijwilligersorganisaties en zzp'ers zullen aan dit verbod in hun beleid aandacht willen geven, ter ondersteuning van hun leden. Tenslotte heeft de wijziging van de wet gevolgen voor het Huis voor klokkenluiders zelf. In hun advisering aan (potentiële) klokkenluiders zullen zij expliciet aandacht geven aan deze gewijzigde uitgangspositie voor deze groep werknemers.

### 3. Wat is het probleem?

In de Wet Huis voor klokkenluiders is in de vorm van een benadelingsverbod voor werkgevers in diverse wetten rechtsbescherming gecreëerd voor werknemers die een vermoeden van een misstand melden. Deze bescherming is nu beperkt tot werknemers die onder het arbeidsrecht en het ambtenarenrecht vallen. De Wet Huis voor klokkenluiders kent echter een breed werknemersbegrip. Ook zzp'ers en vrijwilligers vallen onder het werknemersbegrip. Zij kunnen bij het Huis terecht voor advies over en onderzoek naar een vermoeden van een misstand en hun bejegening als gevolg van het doen van een dergelijke melding. In de wet wordt hen echter geen expliciete bescherming geboden door een benadelingsverbod voor hun werkgever. De motie Bikker voorziet in een uitbreiding van het benadelingsverbod voor deze categorieën werkgevers en werknemers.

### 4. Wat is het doel?

Het doel van het wetsvoorstel is de bescherming van zzp'ers, vrijwilligers en stagiairs die melding doen van een vermoeden van een misstand tegen benadeling als gevolg van deze melding.

### 5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Voor het bereiken van het doel is een wetswijziging noodzakelijk.

6. Wat is het beste instrument?

Wetgeving, omdat op een andere wijze niet kan worden voorzien in de bescherming die de motie verzoekt.

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Deze uitbreiding van het benadelingsverbod levert geen administratieve lasten op voor werknemers (burgers) en werkgevers (bedrijven), omdat een benadelingsverbod als zodanig geen informatieverplichtingen met zich brengt. Ook worden geen nieuwe inhoudelijke verplichtingen voorgesteld. Gevolgen van de uitbreiding van het benadelingsverbod zijn een betere rechtsbescherming van met name stagiairs, vrijwilligers en zzp'ers en een versterking van een veilig meldklimaat bij misstanden binnen de organisaties waarin deze groepen werken of hebben gewerkt.