STICHTING
VAN DE ARBEID

VERKLARING INZAKE HET OMGAAN MET VERMOEDENS VAN MISSTANDEN IN ONDERNEMINGEN

24 juni 2003, Publicatienr. 6/03

Inhoudsopgave

1. Inleiding 1

2. Vermoedens van misstanden, bedrijfscultuur, maatschappelijk verantwoord ondernemen en goed werknemerschap 2

3. Bouwstenen voor een procedureregeling 3

4. Een rol voor de ondernemingsraad 7

5. Een rol voor bedrijfstakken 8

Aanbeveling 8

Bijlage:

Voorbeeldprocedure 'Regeling procedure inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand'

Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen

1. Inleiding

Het zogeheten klokkenluiden staat tegenwoordig volop in de belangstelling. Werknemers die met vermoedens van misstanden waarvan zij kennis hebben gekregen door hun werk binnen de organisatie naar buiten treden, kunnen rekenen op royale media-aandacht. En dat geldt ook voor de onderneming of instantie waar zij werken.

Klokkenluiden kan worden omschreven als *het door een werknemer (de klokkenluider) extern bekendmaken van vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, aan personen die mogelijk actie daartegen zouden kunnen ondernemen.*

Klokkenluiden kan grote gevolgen hebben. De betrokken onderneming kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden. Klokkenluiden zet de relatie met de werkgever ernstig onder druk, hetgeen de klokkenluider niet zelden op ontslag of een andere vorm van benadeling komt te staan.

Uit een onderzoek dat in opdracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uitgevoerd blijkt dat zowel werkgevers als werknemers behoefte hebben aan een gedragscode die houvast biedt bij de te volgen procedure. Dit was voor de minister aanleiding om de Stichting van de Arbeid te vragen gedragsregels te ontwikkelen, die bij CAO kunnen worden geïmplementeerd[1].

De Stichting voldoet graag aan dit verzoek. Zij acht het van belang dat zodanige condities worden geschapen dat eventuele misstanden veilig binnen ondernemingen aan de orde kunnen worden gesteld en door ondernemingen kunnen worden opgelost. Dat is niet alleen veiliger voor de betrokken werknemers, maar ook in het belang van ondernemingen. De ondernemingsleiding dient immers tijdig kennis te dragen van vermoedens van eventuele misstanden, opdat zij maatregelen kan treffen.
Bovendien kan daarmee mogelijk worden voorkomen dat het tot klokkenluiden komt.

De Stichting wil met deze verklaring een bijdrage leveren aan de totstandkoming van regelingen op ondernemings- en/of bedrijfstakniveau die het melden van vermoedens van misstanden in goede banen kunnen leiden.

---

[1] IVA Tilburg; **De weg van de klokkenluider: keuzes en dilemma's** onderzoek verricht in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; januari 2002. Bij brief van 14 februari 2002, kenmerk AV/IR/2002/1751, aangeboden aan de Stichting van de Arbeid.

2. Vermoedens van misstanden, bedrijfscultuur, maatschappelijk verantwoord ondernemen en goed werknemerschap

Een voorziening voor intern melden van vermoedens van misstanden is een belangrijk instrument voor de ondernemingsleiding om zo nodig haar verantwoordelijkheid te kunnen nemen. Een dergelijk instrument past uitstekend binnen een ondernemingsbeleid dat ondernemen beschouwt als een maatschappelijke activiteit. Dit vergt immers van de ondernemingsleiding dat zij zich rekenschap geeft van de handelwijze van de onderneming in relatie tot de geldende opvattingen binnen de samenleving over wat hoort en wat niet, alsmede dat zij oog heeft voor de belangen van die samenleving, bijvoorbeeld op het punt van milieu en leefomgeving[2].

Een bedrijfscultuur die wordt gekenmerkt door transparantie, zorgvuldigheid en integriteit kan bijdragen aan het voorkomen en tegengaan van praktijken die de onderneming in diskrediet kunnen brengen of schade kunnen berokkenen. Van belang is ook hoe werknemers met elkaar omgaan: is er ruimte voor kritiek of bestaat de neiging om 'afwijkend' gedrag de kop in te drukken (groepsdruk)[3]? Dit soort elementen zal voor de werknemer die een misstand vermoedt, meewegen bij zijn beslissing om deze aan de orde te stellen.

De werknemer die overweegt om bepaalde informatie over het bedrijf (die in zijn ogen een mogelijke misstand betreft) naar buiten te brengen, ziet zich geconfronteerd met verschillende normen en beginselen waartussen spanning kan bestaan. De werknemer is in het algemeen discretie en loyaliteit verschuldigd jegens zijn werkgever en moet zich onthouden van handelingen die de werkgever zouden kunnen schaden. Het tekenen van een arbeidscontract ontneemt de werknemer echter niet zijn grondwettelijk gegarandeerde vrijheid van meningsuiting. De uitoefening daarvan is echter onderworpen aan grenzen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie[4].
De Stichting acht het in het licht van deze overwegingen van belang dat ondernemingen de condities scheppen om het melden van mogelijke misstanden soepel, langs heldere lijnen te doen verlopen. De wijze waarop hieraan gestalte wordt gegeven is mede afhankelijk van de omvang en de aard van de onderneming. Dit komt hierna aan de orde. Op deze plaats wil de Stichting volstaan met de opmerking dat aan enige formalisering niet valt te ontkomen. Zo zal voor werknemers duidelijk moeten zijn waar zij een melding kunnen doen en hoe de procedure in elkaar zit (wat wordt met een melding gedaan, hoe wordt de werknemer geïnformeerd over de voortgang van de procedure).
Het volgen van een duidelijke lijn is zowel in het belang van de werknemer, als van de werkgever.

---

2 Zie ook: Sociaal-Economische Raad, **De winst van waarden**; 15 december 2000; publicatienr. 00/11

3 Zie: Stichting van de Arbeid; **Met alle respect! Over bedrijfscultuur en omgangsvormen op de werkplek**; 14 december 1999; publicatienr. 7/99

4 Een en ander is neergelegd in bepalingen inzake het goed werkgeverschap en het goed werknemerschap (artikel 7:611 BW), de geheimhoudingsplicht (artikel 7:678 lid 2 onder i BW, artikel 20 Wet op de ondernemingsraden, de artikelen 272 en 273 Wetboek van Strafrecht), het burgerschap van werknemers en de vrijheid van meningsuiting (artikel 10 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, artikel 7 Grondwet, artikelen 3:12 en 3:14 BW).

3. Bouwstenen voor een procedureregeling[5]

Het is belangrijk om zorgvuldig om te gaan met een vermoeden van een misstand. Een onzorgvuldige gang van zaken kan leiden tot grote schade, zowel voor de onderneming als voor de betrokken werknemer.
Zorgvuldigheid wordt bevorderd door het opstellen van een adequate procedure. Tegelijk gaat van het opstellen van een procedure een zekere normerende werking uit: het niet voldoen aan de procedure kan consequenties hebben voor de partij die van de procedure afwijkt.

Het formuleren van een procedure brengt voorts tot uitdrukking dat het intern melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de onderneming, dat de melding serieus zal worden onderzocht, dat zo nodig maatregelen worden getroffen en dat de (potentiële) klokkenluider[6] niet zal worden benadeeld in zijn positie in de onderneming. Een heldere, adequate procedure voor het melden van misstanden bevordert bovendien dat de werknemer zijn melding bij de juiste functionaris doet, zodat zo nodig actie kan worden ondernomen.

In de procedure moet tot uitdrukking komen dat de te goeder trouw handelende (potentiële) klokkenluider bescherming verdient. Daarvan is sprake indien hij in formeel (procedureel) en materieel opzicht zorgvuldig handelt.

Van formeel (procedureel) zorgvuldig handelen is sprake indien:
- de (potentiële) klokkenluider de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld, zo nodig tot op het hoogste niveau, tenzij dat in redelijkheid niet van hem kon worden gevergd of strijdig is met het maatschappelijk belang;
- de klokkenluider, indien interne melding niet is geboden of niet tot correctieve actie leidt, de feiten op een passende en evenredige wijze extern bekendmaakt.

Van materieel zorgvuldig handelen is sprake indien:
- de (potentiële) klokkenluider een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de desbetreffende feiten juist zijn;
- met de (interne) bekendmaking een maatschappelijk belang in het geding is, dan wel kan zijn;
- het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van de werkgever bij geheimhouding.

Het is van belang om duidelijk aan te geven dat de procedure voor het melden van misstanden niet is bedoeld voor persoonlijke klachten van werknemers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid. Daarvoor bestaan klachtregelingen[7].

---

5 Een voorbeeldprocedure is als bijlage bijgevoegd.

6 Zolang de melding van een vermoedelijke misstand binnen de onderneming plaatsvindt is geen sprake van klokkenluiden. Dat is pas het geval zodra de werknemer het vermoeden van een misstand extern bekendmaakt. In deze verklaring wordt de term 'klokkenluider' derhalve alleen in het laatste geval gebezigd; in het voortraject wordt de werknemer aangeduid met de termen 'melder' of 'potentiële klokkenluider'.

7 Zie: Stichting van de Arbeid; **Klachtrecht van individuele werknemers**; 3 januari 1990; publicatienr. 1/90

Evenmin heeft de procedure betrekking op gewetensbezwaren van werknemers in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten[8].
Uiteraard is zij in beginsel ook niet bedoeld om kritiek te spuien op de door de werkgever gemaakte beleidskeuzes.

Een adequate procedure voor het melden van een vermoedelijke misstand zou de volgende elementen moeten bevatten:

a. een zo duidelijk mogelijke definitie van wat onder een misstand waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, moet worden verstaan;
b. de aanwijzing van een of meer functionarissen aan wie de melding van een dergelijke misstand dient plaats te vinden;
c. de wijze waarop vervolgens met de interne melding wordt omgegaan;
d. terugkoppeling naar degene die de melding heeft gedaan;
e. vertrouwelijke behandeling, indien daarom door de melder is verzocht;
f. de mogelijkheid voor de melder om een raadsman[9] in vertrouwen te nemen;
g. de situaties waarin en de wijze waarop de melder extern mag melden ('klokkenluiden');
h. de rechtsbescherming van de zorgvuldig handelende (potentiële) klokkenluider.

Ad a.
Het moet hierbij naar het oordeel van de Stichting gaan om feiten of situaties waarbij een maatschappelijk belang in het geding is dan wel kan komen en die binnen de invloedssfeer van de werkgever voorkomen.
Gedacht kan worden aan gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu. Maar ook aan een strafbaar feit, schending van wet- en regelgeving, onethisch gedrag, misleiding van justitie, de overheid of het publiek of bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten of situaties.
De werknemer moet een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden hebben dat een dergelijke misstand dreigt of bestaat.
Uiteraard valt niet elke wetsovertreding binnen de reikwijdte van bescherming van klokkenluiders. Niet alleen veronderstelt klokkenluiden een feit of een situatie waarin een maatschappelijk belang in het geding is, het veronderstelt ook een zekere mate van ernst van het feit of de situatie. Die ernst hangt mede af van de omstandigheden van het geval. Van toenemende ernst is in het voorbeeld sprake als het niet gaat om diefstal van een paar potloden door één individu, maar om diefstal van duurdere goederen, als de diefstal wordt gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken, als de diefstal door de leiding van het beveiligingsbedrijf wordt gedoogd en als de leiding deelt in de buit. Het aan de orde stellen van een misstand moet proportioneel zijn. De aard en de ernst van de misstand beïnvloeden dus de wijze waarop daarvan melding kan worden gedaan. Zie verder ad g.

---

8 Zie: Stichting van de Arbeid; **Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen**; 4 juli 1990; publicatienr. 3/90. Ingevolge artikel 7:681, tweede lid onder e BW kan sprake zijn van kennelijk onredelijk ontslag indien dit gebaseerd is op het enkele feit dat de werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar.

9 Bedoeld is hier een persoon die uit hoofde van zijn functie geheimhouding is verschuldigd, zoals een advocaat, een rechtshulpverlener van de vakbond of een bedrijfsarts.

Ad b.
Van een goed werknemer mag worden verwacht dat hij een vermoeden van een misstand binnen zijn bedrijf eerst intern aan de orde stelt. De onderneming moet de mogelijkheid hebben om zelf orde op zaken te stellen, op basis van die interne melding. In uitzonderingsgevallen zal echter in redelijkheid niet van de werknemer kunnen worden gevergd dat hij de interne procedure doorloopt, bijvoorbeeld indien acuut gevaar dreigt of indien te vrezen valt dat bewijsmateriaal voor het vermoeden van de misstand zal worden verduisterd of vernietigd of indien er duidelijke aanwijzingen zijn dat de werknemer moet vrezen voor represailles. Ook kan sprake zijn van een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden[10]. Voorts kan een eerdere interne melding op niets zijn uitgelopen.
De interne melding moet gedaan kunnen worden bij willekeurig welke meerdere die voor de vermoede misstand enige verantwoordelijkheid draagt. Een eerste melding bij de direct leidinggevende ligt voor de hand, maar het is mogelijk dat de melding juist (ook) die chef betreft. Ook melding bij het hoogste niveau in de organisatie moet tot de mogelijkheden behoren, afhankelijk van de aard en de omvang van de vermoede misstand en de kring van betrokkenen. Van belang is dat de melding schriftelijk wordt vastgelegd, dat de melder voor akkoord tekent en een afschrift ontvangt. Na de melding bij bedoelde meerdere is de organisatie verantwoordelijk voor het gesignaleerde probleem.
Het is belangrijk dat de procedureregeling precies aangeeft bij wie de interne melding gedaan moet worden en onder welke condities kan worden afgezien van een interne melding.

De werknemer kan ervoor kiezen de vermoede misstand (tevens) bij een door de onderneming of de bedrijfstak aan te wijzen *vertrouwenspersoon* te melden.
Het bieden van de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te raadplegen kan ertoe bijdragen dat de melding op de juiste wijze en op de juiste plek wordt gedaan.
De vertrouwenspersoon moet onafhankelijk van de leiding van de organisatie zijn. De vertrouwenspersoon kan eventueel optreden als procesbewaker bij de klokkenluidersprocedure. Hij of zij houdt de melding van de werknemer onder zich tot de werknemer hem of haar verzoekt die te bezorgen bij de (hoogste) leiding. De vertrouwenspersoon moet de werknemer bij voorkeur ook uiteen kunnen zetten wat de passende weg is om de vermoede misstand in kwestie te melden; de werknemer moet daarop af kunnen gaan. Zie ook ad e.

Ad c.
De leidinggevende die een melding van een vermoede misstand ontvangt, moet daarmee adequaat omgaan. Dit houdt in dat de leidinggevende terstond via de lijn de hoogste leiding informeert. Vervolgens wordt een onderzoek gestart.

Ad d.
Het is van belang dat de hoogste leiding de melder informeert over de ontvangst van de melding en over de start van het onderzoek. Binnen een redelijke termijn mag de werknemer, die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, verwachten dat hij uitsluitsel krijgt over wat met zijn melding wordt gedaan en of en zo ja welke maatregelen worden getroffen. Een periode van hooguit twee maanden is meestal vol-

---

[10] Bijvoorbeeld de verplichting van artikel 160 Wetboek van Strafvordering: wie kennis neemt van een zeer ernstig misdrijf is verplicht daarvan aangifte te doen bij Justitie.

doende voor een eerste onderzoek. Is een nader diepgaand onderzoek nodig, dat niet binnen deze termijn kan worden afgerond, dan dient de werknemer daarover te worden geïnformeerd. Eveneens wordt hem dan meegedeeld binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt door of namens de hoogste leiding vastgesteld of de melding gefundeerd is en zo ja welke maatregelen genomen moeten worden om de misstand op te heffen of om herhaling te voorkomen. Dit wordt aan de melder meegedeeld.

Ad e.
Onder b. is al gewezen op de mogelijkheid dat de werknemer zijn vermoeden van een misstand bij een vertrouwenspersoon meldt. Maar ook als de werknemer in de lijn meldt, kan hij verzoeken om een vertrouwelijke behandeling. In het algemeen, maar zeker in dat geval, moet hij erop kunnen vertrouwen dat degene bij wie hij conform de procedureregeling meldt, anderen in de organisatie daarover niet onnodig informeert. Dat geldt overigens ook voor de melder zelf. Bekendmaking kan, afhankelijk van de aard en de omvang van de vermoede misstand en de kring van betrokkenen, immers ernstige nadelige gevolgen voor de melder en/of voor de onderneming met zich meebrengen.

Ad f.
In het kader van de procedure kan de werknemer zelf een raadsman naar eigen keuze in vertrouwen om advies vragen. Evenals de vertrouwenspersoon kan ook de raadsman de werknemer adviseren over de passende weg voor het melden van een vermoede misstand. Bovendien kan hij hem wijzen op de risico's die een dergelijke melding met zich meebrengt. De hier bedoelde raadsman heeft uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht. De werknemer die de vermoede misstand in goed vertrouwen voorlegt aan iemand zonder beroeps- of ambtsgeheim die de misstand vervolgens in de publiciteit brengt, moet er rekening mee houden dat hem dat kan worden aangerekend.

Ad g.
In alle gevallen geldt dat het vermoeden van de werknemer op redelijke gronden gebaseerd moet zijn. Naarmate de mogelijkheid van schade voor de werkgever als gevolg van het klokkenluiden groter wordt, dient dat vermoeden sterker te zijn.
Bovendien geldt steeds dat een maatschappelijk belang in het geding moet zijn dat zwaarder weegt dan het belang van de onderneming bij geheimhouding. Zie ook ad a. De potentiële klokkenluider moet dus goed afwegen of er voldoende aanwijzingen zijn voor het bestaan en de ernst van de misstand alvorens hij daadwerkelijk de klok luidt. Hij moet, met andere woorden, in redelijkheid kunnen menen dat het maatschappelijk belang de bekendmaking noodzakelijk maakt.

In een aantal gevallen is het de werknemer in beginsel toegestaan zijn vermoeden van een misstand extern te melden:

- indien sprake is van één van de onder ad b. genoemde uitzonderingen op de hoofdregel dat een vermoeden van een misstand eerst intern moet worden gemeld;
- indien door of namens de hoogste leiding op grond van onderzoek naar de gemelde misstand geconcludeerd wordt dat het vermoeden geheel of gedeeltelijk ongefundeerd is en de werknemer van oordeel is dat zijn vermoeden ten onrechte geheel of gedeeltelijk terzijde is gelegd;
- indien de hoogste leiding (zie ad d.)

- niet terugkoppelt naar de melder;
- niet binnen de in de procedure vastgelegde redelijke termijn een standpunt inneemt;
- de melder meedeelt dat niet binnen de bedoelde redelijke termijn een standpunt kan worden ingenomen zonder aan te geven binnen welke termijn dat wel mogelijk is;
- de melder meedeelt dat niet binnen de bedoelde redelijke termijn een standpunt kan worden ingenomen, daarbij aangeeft binnen welke termijn dat wel mogelijk is, maar ook niet binnen die termijn een standpunt inneemt, of
- de melder meedeelt dat niet binnen de bedoelde redelijke termijn een standpunt kan worden ingenomen en een termijn noemt waarbinnen dat wel mogelijk is, maar die termijn gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is.

Als de werknemer de misstand extern meldt, mag van hem worden verlangd dat hij de meest in aanmerking komende instantie benadert. Daarbij moet hij enerzijds rekening houden met de effectiviteit waarmee die instantie kan ingrijpen, in staat zal zijn om de misstand op te heffen of te helpen opheffen. Anderzijds moet hij rekening houden met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Het ligt dus voor de hand dat een externe melding in de regel allereerst wordt gedaan bij de bevoegde instanties en niet bij de media.
Naarmate een misstand ernstiger is, de risico's voor bepaalde bevolkingsgroepen groter zijn en/of de misstand ondanks herhaalde meldingen nog voortduurt, is het inlichten van de media eerder rechtvaardig te oordelen. Het is duidelijk dat de klokkenluider niet eenvoudig aannemelijk zal kunnen maken dat de gang naar de media noodzakelijk is om de misstand op te heffen of herhaling te voorkomen.

Ad h.
Zoals eerder aangegeven is de Stichting van oordeel dat de zorgvuldig handelende (potentiële) klokkenluider bescherming verdient. De materiële en formele eisen van zorgvuldigheid, die aan zijn handelen worden gesteld, zijn verwerkt in de bouwstenen voor de procedureregeling. Dit brengt mee dat (potentiële) klokkenluiders die volgens een op deze bouwstenen gebaseerde procedure vermoedens van misstanden aan de orde stellen, zich als een goed werknemer gedragen en derhalve bescherming verdienen. Die bescherming houdt in dat zij op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een misstand mogen worden benadeeld in hun positie in de onderneming.
De (potentiële) klokkenluider die in afwijking van de procedure vermoedens van misstanden aan de orde stelt, zal aannemelijk moeten maken dat hij goede gronden had om van de procedure af te wijken.

4. Een rol voor de ondernemingsraad

Het ligt in de rede om de ondernemingsraad te betrekken bij het ontwikkelen, implementeren en evalueren van de procedureregeling, gezien zijn rol in het kader van het goed functioneren van de onderneming in het algemeen en zijn positie ten aanzien van regelingen op het gebied van het sociaal beleid in het bijzonder.
De betrokkenheid van de ondernemingsraad bewerkstelligt voorts dat draagvlak wordt gecreëerd voor een regeling inzake het melden van (vermoedens van) misstanden en dat het onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt in de onderneming.

5. Een rol voor bedrijfstakken

De hierboven beschreven procedure kan niet alleen op ondernemingsniveau, maar ook op bedrijfstakniveau (door CAO-partijen) worden vastgesteld. Daarnaast zou op bedrijfstakniveau een onafhankelijke vertrouwenspersoon kunnen worden aangesteld. Deze zou behulpzaam kunnen zijn bij het adviseren van de potentiële klokkenluider, onder meer om te bevorderen dat een externe melding bij de juiste instantie terecht komt.
Het aanstellen van een vertrouwenspersoon op bedrijfstakniveau is met name een optie wanneer het aanstellen van vertrouwenspersonen op ondernemingsniveau niet in de rede ligt, bijvoorbeeld in verband met de omvang van de betrokken ondernemingen.

Aanbeveling

De Stichting beveelt ondernemingen en bedrijfstakken aan om er, uitgaande van het voorgaande, in te voorzien dat werknemers[11] *op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de onderneming waarin zij werkzaam zijn.*

- - - - - - - - - - - - -

[11] Onder 'werknemers' worden hier tevens verstaan personen die anders dan krachtens arbeidsovereenkomst met de betrokken werkgever in de onderneming werkzaam zijn.

Voorbeeldprocedure

'Regeling procedure inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand'

De Stichting van de Arbeid acht het van belang dat werknemers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de onderneming waarin zij werkzaam zijn. Een goede procedureregeling is daarbij van belang. De wijze waarop hieraan gestalte wordt gegeven is mede afhankelijk van de omvang en de aard van de onderneming.
In deze bijlage worden artikelen aangedragen voor een regeling inzake het omgaan met vermoedens van een misstand, die gebaseerd zijn op de bouwstenen van de Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen.
Het is aan partijen op decentraal niveau om, mede gezien de omvang en de aard van de betrokken onderneming(en), te beoordelen welke artikelen, al dan niet in gewijzigde vorm, onderdeel moeten uitmaken van de desbetreffende procedureregeling.

Hoofdstuk 1. Definities

Artikel 1.
In deze regeling wordt verstaan onder:
- *betrokkene:* degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van de werkgever;
- *externe derde:* een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1;
- *raadsman:* degene als bedoeld in artikel 4;
- *de hoogst verantwoordelijke:* degene die alleen of samen met anderen rechtstreeks de hoogste zeggenschap heeft bij de leiding van de organisatie van de werkgever;
- *verantwoordelijke:* leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van de organisatie waar betrokkene werkzaam is en/of waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft;
- *de leidinggevende:* degene die direct leiding geeft aan betrokkene;
- *de vertrouwenspersoon:* degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- *een vermoeden van een misstand:* een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
  a. een (dreigend) strafbaar feit;
  b. een (dreigende) schending van regels;
  c. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
  d. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
  e. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
  of
  f. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Hoofdstuk 2. Interne procedure

Artikel 2. Interne melding aan leidinggevende, verantwoordelijke en/of vertrouwenspersoon
1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 5 lid 2, meldt betrokkene een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij een verantwoordelijke of indien hij melding aan een verantwoordelijke niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende of aan een verantwoordelijke.
2. De leidinggevende of de verantwoordelijke legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. De leidinggevende of de verantwoordelijke draagt er zorg voor dat de hoogst verantwoordelijke onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de hoogst verantwoordelijke een afschrift van de vastlegging ontvangt. Indien betrokkene het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt deze eveneens de hoogst verantwoordelijke op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is, zij het op een met betrokkene overeengekomen wijze en tijdstip.
3. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
4. De hoogst verantwoordelijke stuurt een ontvangstbevestiging aan betrokkene die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook indien betrokkene het vermoeden niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende of een verantwoordelijke maar aan een vertrouwenspersoon.
5. De hoogst verantwoordelijke beoordeelt of een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

Artikel 3. Standpunt
1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt betrokkene door of namens de hoogst verantwoordelijke schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt betrokkene door of namens de hoogst verantwoordelijke hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 4. Raadsman
1. Betrokkene kan een vermoeden van een misstand melden bij een raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen.
2. Als raadsman kan fungeren iedere persoon, die het vertrouwen van betrokkene geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust.

Hoofdstuk 3. Melding aan een externe derde

Artikel 5.
1. Betrokkene kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1, met inachtneming van het in artikel 6 bepaalde, indien:
   a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;

b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 3;
c. de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en betrokkene hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de hoogst verantwoordelijke, of
d. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.

2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d. doet zich voor, indien sprake is van:
a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
b. een situatie waarin betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
c. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
e. een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 6.
1. Externe derde in de zin van deze regeling is iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon of een raadsman, aan wie betrokkene een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat naar zijn redelijk oordeel van een zodanig groot maatschappelijk belang is dat dat belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen.
2. Met inachtneming van het in lid 3 bepaalde, kan betrokkene bij een externe derde als bedoeld in het vorige lid een vermoeden van een misstand melden, indien sprake is van één van de in artikel 5 genoemde gevallen.
3. De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijke oordeel van betrokkene gelet op de omstandigheden van het geval het meest in aanmerking komt, waarbij betrokkene enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voorzover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
4. Naarmate de mogelijkheid van schade voor de werkgever als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij betrokkene, die bij een externe derde meldt, sterker te zijn.

Hoofdstuk 4. Rechtsbescherming

Artikel 7.
1. Betrokkene die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
2. Een raadsman als bedoeld in artikel 4 of een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1, die in dienst van de werkgever is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Hoofdstuk 5. Inwerkingtreding

Artikel 8.
Deze regeling treedt in werking op 1 (maand) (jaar).