



# **Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen**

Geactualiseerde versie

Februari 2023

## Colofon

De in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland. Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland (MKB), de Federatie Land en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Professionals (VCP).

Tel.: 070 - 3 499 577

E-mail: [info@stvda.nl](mailto:info@stvda.nl)

<http://www.stvda.nl>

© 2023, Stichting van de Arbeid

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Vermoedens van misstanden, bedrijfscultuur, maatschappelijk verantwoord ondernemen en goed werknemerschap .....	4
3. Een open bedrijfscultuur .....	5
4. Bouwstenen voor een procedureregeling .....	5
5. Een rol voor de ondernemingsraad .....	10
6. Een rol voor bedrijfstakken .....	11
Aanbeveling .....	11
Bijlage: Modelregeling omgaan met melden vermoeden misstand .....	12

# Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen

---

## 1. Inleiding

Het zogeheten klokkenluiden staat sinds de Stichting op 24 juni 2003 haar Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen publiceerde nog 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<sup>1</sup> (de klokkenluider) extern bekendmaken van vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een 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<sup>2</sup>.

De Stichting heeft in 2003 aan dit verzoek voldaan. 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 een open bedrijfscultuur waarin misstanden veilig kunnen worden gemeld en van regelingen op ondernemings- en/of bedrijfstakniveau die het melden van vermoedens van misstanden in goede banen kunnen leiden.

De verklaring voorziet niet in gedragsregels die rekening houden met de specifieke eisen waaraan (vestigingen van) ondernemingen met een beursnotering in de Verenigde Staten moeten

---

<sup>1</sup> Het begrip werknemer moet ruim worden opgevat. Overeenkomstig het bepaalde in de Wet bescherming klokkenluiders vallen hieronder niet alleen werknemers, ambtenaren en degenen die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht zoals zelfstandigen, vrijwilligers en stagiairs, maar ook sollicitanten, aandeelhouders, bestuurders en eenieder die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers. Zij kunnen allen melding doen van een misstand die in een werkgerelateerde context heeft plaatsgevonden.

<sup>2</sup> 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.

voldoen op grond van de Sarbanes-Oxley Act (2002)<sup>3</sup>. De verklaring voorziet wel in gedragsregels die rekening houden met de specifieke eisen die de Wet bescherming klokkenluiders aan interne meldprocedures stelt.

## **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<sup>4</sup>.

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)<sup>5</sup>? 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. Anderzijds is hij op grond van de Wet bescherming klokkenluiders bevoegd om misstanden bij een externe autoriteit te melden en in zeer bijzondere situaties zelfs om bepaalde misstanden in de openbaarheid te brengen. Het tekenen van een arbeidscontract ontnemt de werknemer evenmin zijn grondwettelijk gegarandeerde vrijheid van meningsuiting. De uitoefening daarvan is echter onderworpen aan grenzen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie<sup>6</sup>.

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

---

<sup>3</sup> Op de Sarbanes Oxley Act of op de Code Tabaksblad gebaseerde integriteitcodes kennen een regeling voor het intern melden van bepaalde categorieën van misstanden op financieel gebied. De Sarbanes-Oxley Act verplicht onder meer tot invoering van een mogelijkheid om anoniem melding te maken van niet integer gedrag van collega's. Dat vergt bijzondere waarborgen ter bescherming van de privacy van de werknemer die anoniem wordt beschuldigd.

<sup>4</sup> Zie ook: Sociaal-Economische Raad, *De winst van waarden*; 15 december 2000; publicatienr. 00/11

<sup>5</sup> Zie: Stichting van de Arbeid; *Met alle respect! Over bedrijfscultuur en omgangsvormen op de werkplek*; 14 december 1999; publicatienr. 7/99

<sup>6</sup> 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).

over de voortgang van de procedure). Het volgen van een duidelijke lijn is zowel in het belang van de werknemer, als van de werkgever.

### **3. Een open bedrijfscultuur**

Zoals gezegd kan een bedrijfscultuur die wordt gekenmerkt door transparantie, zorgvuldigheid en integriteit bijdragen aan het voorkomen en tegengaan van praktijken die de onderneming in diskrediet kunnen brengen of schade kunnen berokkenen. Diskrediet of schade kan ook ontstaan doordat werknemers extern melding maken van dergelijke praktijken. Sinds de inwerkingtreding van de Wet bescherming klokkenluiders zijn werknemers niet langer verplicht eerst intern te melden, tenzij dat van hen in redelijkheid niet gevraagd kan worden. Zij mogen zich voortaan direct tot een bevoegde autoriteit wenden en hoeven die keuze niet te motiveren. Dat maakt het belang van een open bedrijfscultuur nog groter.

Uit onderzoek blijkt overigens dat verreweg de meeste werknemers een vermoeden van een misstand intern melden en als daarmee na enkele meldingen niets gedaan wordt het er bij laten zitten.<sup>7</sup> Slechts een fractie van de werknemers meldt een vermoeden van een misstand bij een externe instantie, die bevoegd is om onderzoek in te stellen en zo nodig maatregelen te treffen. Nog minder werknemers maken vervolgens – of direct – het vermoeden van een misstand openbaar. Een open bedrijfscultuur kan bewerkstelligen dat werknemers geen enkele reden hebben om geen gehoor te geven aan een oproep van de onderneming om vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder haar verantwoordelijkheid, intern te melden om daaraan zo spoedig mogelijk een eind te kunnen maken.

Voor het creëren en behouden van een open bedrijfscultuur is het nodig dat werknemers in alle lagen van de onderneming in woord en daad worden aangemoedigd en in staat gesteld om vermoedens van misstanden te melden. Daartoe is het van belang werknemers te betrekken bij het opstellen, evalueren en verbeteren van zowel het beleid als de meldkanalen met betrekking tot het voorkomen en tegengaan van illegale of immorele praktijken.

### **4. Bouwstenen voor een procedureregeling <sup>8</sup>**

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 of meer adequate procedures.<sup>9</sup> Die procedure(s) moet(en) het mogelijk maken dat vermoedens van misstanden laagdrempelig worden gemeld, waarbij vertrouwelijk met de identiteit van de melder en andere betrokkenen wordt omgegaan, eventueel bewijsmateriaal wordt veilig gesteld voor onderzoek, mogelijke benadeling van de melder en andere betrokkenen wordt voorkomen, de melder duidelijkheid heeft over de verschillende stappen die worden ondernomen en door wie en daarover ook geregeld feedback krijgt.

In een open bedrijfscultuur wordt met het vormgeven van een of meer procedures voorts tot uitdrukking gebracht 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 wor-

---

<sup>7</sup> Vandekerckhove, W., Phillips, A. Whistleblowing as a Protracted Process: A Study of UK Whistleblower Journeys. *J Bus Ethics* 159, 201–219 (2019).

<sup>8</sup> Een modelregeling is als bijlage bijgevoegd.

<sup>9</sup> Niet alle werknemers voelen zich prettig bij een bepaalde manier van melden. Daarom is het van belang om vooraf de verschillende manieren waarop dit kan worden gerealiseerd met hen door te spreken. Vooral in het begin kunnen werknemers er prijs op stellen anoniem te kunnen melden. Dat kan tegenwoordig met behoud van de mogelijkheid van onderlinge communicatie.

den onderzocht, dat zo nodig maatregelen worden getroffen en dat de (potentiële) klokkenluider<sup>10</sup> niet zal worden benadeeld. 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. Een dergelijke procedure is zo ingericht dat met iedere melding op een zorgvuldige manier kan worden omgegaan, waarbij de juiste zorg voor vertrouwelijkheid, het voorkomen van benadeling en het aanpakken van de vermoede misstand kan worden gewaarborgd.

In beleid en procedure(s) moet tot uitdrukking komen dat een zorgvuldig handelende (potentiële) klokkenluider bescherming verdient. Daarvan 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;
- de klokkenluider, indien hij daartoe aanleiding ziet, bijvoorbeeld omdat interne melding niet tot correctieve actie leidt, de feiten op een passende en evenredige wijze extern bekendmaakt.

Indien verschillende procedures bestaan voor het melden van misstanden en voor persoonlijke klachten betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid, zoals klachtregelingen<sup>11</sup>, dan dient dat helder te worden gecommuniceerd en dienen werknemers in een concreet geval te worden verwezen naar de juiste procedure.<sup>12</sup>

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 moet worden verstaan<sup>13</sup>;
- b. de aanwijzing van een of meer onafhankelijke functionarissen aan wie de melding van een dergelijke misstand kan worden gedaan en van een of meer onafhankelijke functionarissen, die zorgvuldige opvolging kunnen geven aan de melding;
- c. de wijze waarop vervolgens met de interne melding wordt omgegaan;
- d. terugkoppeling naar degene die de melding heeft gedaan;
- e. waarborgen voor een vertrouwelijke behandeling;
- f. de mogelijkheid voor de melder om een adviseur<sup>14</sup> in vertrouwen te nemen;
- g. de wijze waarop de melder extern kan melden ('klokkenluiden');
- h. de rechtsbescherming van de zorgvuldig handelende (potentiële) klokkenluider.

---

<sup>10</sup> 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'.

<sup>11</sup> Zie: Stichting van de Arbeid; [Klachtrecht van individuele werknemers](#); 3 januari 1990; publicatienr. 1/90

<sup>12</sup> Datzelfde geldt voor procedures voor gewetensbezwaren van werknemers in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten: 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.

<sup>13</sup> Daaronder vallen in ieder geval de misstanden, zoals bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders, waaronder inbreuken op het Unierecht.

<sup>14</sup> Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een vakbondsvertegenwoordiger of een bedrijfsarts.

*Ad a.*

Het moet hierbij naar het oordeel van de Stichting gaan om feiten of situaties waarbij een maatschappelijk belang in het geding is<sup>15</sup> 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 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 h.

*Ad b.*

Indien sprake is van een open bedrijfscultuur, de onderneming een beroep doet op haar werknemers om vermoedens van misstanden intern te melden opdat zij snel kunnen worden aangepakt en daarvoor ook de randvoorwaarden zijn gecreëerd, mag van een werknemer worden verwacht dat hij aan een dergelijk beroep gevolg geeft.<sup>16</sup> De onderneming heeft dan de mogelijkheid om zelf orde op zaken te stellen, op basis van die interne melding. Dat is in het belang van zowel de onderneming als haar werknemers.

De interne melding moet op verschillende manieren 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. Dat geldt ook indien de melding mondeling plaatsvindt en met voorafgaande instemming van de melder wordt opgenomen (in een duurzame en opvraagbare vorm). 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.

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

---

<sup>15</sup> Volgens de Wet bescherming klokkenluiders is een maatschappelijk belang in ieder geval in het geding indien sprake is van een (gevaar voor) schending van het Unierecht, zoals bedoeld in Richtlijn (EU) 019/1937, en van een handeling of nalatigheid, die niet enkel persoonlijke belangen raakt, en er sprake is van een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

<sup>16</sup> Dat de Wet bescherming klokkenluiders niet voorschrijft dat (eerst) intern moet worden gemeld, neemt niet weg dat – mits de onderneming in het kader van goed werkgeverschap aan alle noodzakelijke randvoorwaarden daartoe heeft voldaan – van een goed werknemer mag worden verwacht aan een dergelijk verzoek gevolg te geven.



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.

De werknemer moet hetzij via een tussenpersoon, zoals de vertrouwenspersoon, hetzij door middel van daartoe ontwikkelde software, ook anoniem kunnen melden. De werknemer kan er ook voor kiezen de vermoede misstand (tevens) bij een bevoegde autoriteit te melden. Van de werknemer mag dan verwacht worden dat hij of zij enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die autoriteit kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand. Zie ook ad f.

*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 door een of meer functionarissen die daartoe over de nodige deskundigheid beschikken en daarbij onafhankelijk zijn van de werkgever. Daarbij worden maatregelen genomen om eventueel bewijsmateriaal voor dat onderzoek veilig te stellen, de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder en andere betrokkenen te waarborgen en mogelijke benadeling van de melder en andere betrokkenen te voorkomen. Voor de potentiële klokkenluider moet vooraf duidelijk zijn op welke manieren een misstand gemeld kan worden. De werkgever dient de informatie daarover schriftelijk of elektronisch beschikbaar te stellen aan de bij hem werkzame personen. Die meldkanalen moeten duidelijk, toegankelijk en veilig zijn.

*Ad d.*

Het is van belang dat de hoogste leiding de melder zo snel mogelijk informeert over de ontvangst van de melding (bijvoorbeeld binnen drie werkdagen, maar in elk geval binnen een week). 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 voldoende 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. De gehele procedure dient binnen een termijn van drie maanden te zijn afgerond.

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 of anderszins anoniem meldt. Maar ook als de werknemer in de lijn meldt, dient een vertrouwelijke behandeling gewaarborgd te worden. In het algemeen moet hij erop kunnen vertrouwen dat degene bij wie hij conform de procedureregeling meldt, anderen in de organisatie daarover niet 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 of voor personen binnen de onderneming met zich meebrengen.

De melder moet er ook op kunnen vertrouwen dat zijn identiteit niet wordt prijsgegeven.

*Ad f.*

In het kader van de procedure kan de werknemer zelf een adviseur naar eigen keuze in vertrouwen om advies vragen. Evenals de vertrouwenspersoon kan ook de adviseur 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 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.

Er kan voor een werknemer, die intern gemeld heeft, aanleiding zijn om zijn vermoeden van een misstand (alsnog of ook) extern te melden. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn indien :

- er acuut gevaar dreigt;
- de werknemer ervaart dat de onderneming in de praktijk niet handelt overeenkomstig het door haar beleden beleid;
- er bewijsmateriaal voor het vermoeden van de misstand blijkt te zijn verduisterd of vernietigd;
- er duidelijke aanwijzingen zijn dat de werknemer moet vrezen voor represailles;
- er sprake is van een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden<sup>17</sup>;
- 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;
- 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, 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 enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die instantie kan ingrijpen, in staat zal zijn om de

---

<sup>17</sup> 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.

misstand op te heffen of te helpen opheffen. Anderzijds mag van hem worden verlangd dat hij rekening houdt 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. De werkgever moet aan de voor hem werkzame personen schriftelijk of elektronisch informatie beschikbaar stellen over de wijze waarop een vermoeden van een misstand buiten de organisatie aan bevoegde autoriteiten kan worden gemeld.<sup>18</sup>

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. Hij kan die stap maken als zijn eerdere (interne en) externe melding niets heeft opgeleverd of als hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat sprake is van een dreigend of reëel gevaar voor het algemeen belang, een noodsituatie of een risico op onherstelbare schade. Van dat laatste is ook sprake als illegaal afval wordt gestort, dat na twintig jaar wordt afgebroken.

*Ad h.*

Zoals eerder aangegeven is de Stichting van oordeel dat de zorgvuldig handelende (potentiële) klokkenluider bescherming verdient. De eisen van zorgvuldigheid, die aan zijn handelen als goed werknemer 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, bescherming verdienen. Die bescherming houdt in dat zij op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een misstand mogen worden benadeeld.<sup>19</sup> De werkgever moet aan de voor hem werkzame personen schriftelijk of elektronisch informatie beschikbaar stellen over hun rechtsbescherming bij het melden van een vermoeden van een misstand.

Van de (potentiële) klokkenluider die in afwijking van de door de onderneming vastgestelde procedure(s) een vermoeden van een misstand aan de orde stelt, mag verlangd worden dat hij motiveert waarom hij van die procedure(s) geen gebruik maakt. In een open bestuurscultuur, waarin werknemers worden aangemoedigd om vermoedens van misstanden te melden, zijn de daarvoor geldende procedures in overleg met de werknemers vastgesteld om te bewerkstelligen dat ze veilig kunnen melden en de melding adequaat wordt opgepakt. Een melding buiten deze procedures om kan een signaal zijn dat deze tekort schieten.

## **5. Een rol voor de ondernemingsraad**

Het ligt in de rede om de ondernemingsraad te betrekken bij het ontwikkelen, implementeren en evalueren van zowel het beleid inzake het melden van misstanden als de procedureregeling(en), 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 het beleid en regeling(en) inzake het melden van (vermoedens van) misstanden en dat het onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt in de onderneming.

Op grond van art. 27 lid 1 aanhef en onder m WOR heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht ten aanzien van een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van

---

<sup>18</sup> En voor zover van toepassing aan instellingen, organen en instanties van de Europese Unie.

<sup>19</sup> Deze bescherming tegen benadeling geldt ook voor vertrouwenspersonen, adviseurs, collega's en anderen die bij de melding en/of de procedure betrokken zijn, alsmede familieleden van de (potentiële) klokkenluider.

een misstand. Werkgevers die verplicht zijn om een procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand vast te stellen, maar niet verplicht zijn om een ondernemingsraad in te stellen, kunnen dat vrijwillig doen. Ook kunnen zij in een dergelijk geval met een of meer cao-partijen een dergelijke procedure vaststellen.<sup>20</sup>

## **6. Een rol voor bedrijfstakken**

De hierboven beschreven procedure in het kader van een open bestuurscultuur 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 van de Arbeid beveelt ondernemingen en bedrijfstakken aan om er, uitgaande van het voorgaande, in te voorzien dat werknemers<sup>21</sup> op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de onderneming waarin zij werkzaam zijn en dat de gemelde misstanden adequaat worden opgepakt.*

## **Bijlage: Modelregeling omgaan van melden vermoeden misverstand**

---

<sup>20</sup> Indien de werkgever wel verplicht is een procedure vast te stellen, maar niet verplicht is een ondernemingsraad in te stellen – is het ook mogelijk dat de regeling wordt vastgesteld door instemming van de personeelsvertegenwoordiging of – indien die ook ontbreekt – een meerderheid van de werknemers (artikel 2 lid 7 Wbk).

<sup>21</sup> Voor het begrip werknemers: zie voetnoot 1.

## BIJLAGE

---

### ***‘Modelregeling omgaan met melden vermoeden 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.

### **Modelregeling omgaan met melden vermoeden misstand**

(oorspronkelijk opgesteld door het Adviespunt Klokkenluiders in overleg met sociale partners)

**[naam organisatie];**

gelet op het belang dat **[naam organisatie]** hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid, gelet op het instemmende besluit van de ondernemingsraad d.d. **[datum];**

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling;

#### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
  - b. **werkgever**: **[naam werkgever]**, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
  - c. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover
    - 1<sup>e</sup>. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
    - 2<sup>e</sup>. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
      - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
      - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
      - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
      - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,

- v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
  - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
  - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
  - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
- d. **adviseur**: een persoon die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
  - e. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
  - f. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
  - g. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
  - h. **melder**: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
  - i. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
  - j. **intern toezichtsorgaan**: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogste leidinggevende;
  - k. **hoogste verantwoordelijke**: het interne toezichtsorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
  - l. **contactpersoon**: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
  - m. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - n. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

### **Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

### **Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

3. De werknemer krijgt zo spoedig mogelijk een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding, doch uiterlijk binnen zeven dagen na die ontvangst.

#### **Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.
3. De werknemer krijgt zo spoedig mogelijk een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding, doch uiterlijk binnen zeven dagen na die ontvangst.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het melden van een vermoeden van een misstand bij de werkgever, een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 lid 3 of in verband met openbaarmaking onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 14 lid 5.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a) schorsing, ontslag of soortgelijke maatregelen;
  - b) degradatie of het onthouden van bevordering;
  - c) overdracht van taken, verandering van locatie van de arbeidsplaats, loonsverlaging, verandering van de werktijden, benoeming in een andere functie;
  - d) het onthouden van opleiding;
  - e) een negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie;
  - f) het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere sanctie, zoals een financiële sanctie;
  - g) dwang, intimidatie, pesterijen en uitsluiting;
  - h) discriminatie, nadelige of ongelijke behandeling;
  - i) niet-omzetting van een tijdelijk dienstverband in een dienstverband voor onbepaalde tijd, in het geval de werknemer de gerechtvaardigde verwachting had dat hem een dienstverband voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden;
  - j) niet-verlenging of vroegtijdige beëindiging van een tijdelijk dienstverband;
  - k) het afwijzen van een verzoek;
  - l) het niet accepteren van een ziekmelding of de werknemer als ziek geregistreerd laten;
  - m) schade, met inbegrip van reputatieschade, met name op sociale media, of financieel nadeel, met inbegrip van omzeterderving en inkomsterderving;
  - n) opname op een zwarte lijst op basis van een informele of formele overeenkomst voor een hele sector of bedrijfstak, waardoor de melder geen baan meer kan vinden in de sector of de bedrijfstak;
  - o) vroegtijdige beëindiging of opzegging van een contract voor de levering van goederen of diensten;
  - p) intrekking van een licentie of vergunning;

- q) psychiatrische of medische verwijzingen.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
  4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het melden van een vermoeden van een misstand.
  5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het melden van een vermoeden van een misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
    - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
    - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
    - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
    - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
  6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
  7. De werkgever stelt aan de werknemers schriftelijk of elektronisch informatie beschikbaar over hun rechtsbescherming bij het melden van een vermoeden van een misstand.

#### **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.



5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het afleggen van een verklaring.
6. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. De werkgever zal familieleden van de melder niet benadelen vanwege de melding.
8. Op benadeling van de in lid 1 t/m 7 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend tenzij op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend tenzij op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek van de melder en de adviseur.
5. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van al diegenen die bij de melding betrokken zijn alsmede die van diegenen op wie de melding betrekking heeft evenmin bekend.

#### **Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

#### **Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
  - a. het vermoeden naar zijn oordeel niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand. Indien het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand wordt tevens aangegeven waar de melder zijn melding kan doen.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek**

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 12. Standpunt van de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijke standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden

- van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. De totale termijn voor afronding van het onderzoek bedraagt niet meer dan twaalf weken na ontvangst van de melding.
  3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
  4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever**

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die bevoegde autoriteit toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

#### **Artikel 14. Externe melding**

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan ook direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit. Hij hoeft dit niet te motiveren. Wel mag van hem worden verlangd dat hij rekening houdt met een eventueel verzoek van de werkgever, die daartoe de nodige randvoorwaarden heeft gecreëerd, om misstanden in elk geval ook intern te melden. Ook mag van hem worden verlangd dat hij bij een externe melding rekening houdt met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van die melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder bevoegde autoriteit wordt in ieder geval verstaan:
  - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
  - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;

- c. een andere daartoe op grond van de wet bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.
- 4. De werkgever stelt aan de werknemers schriftelijk of elektronisch informatie beschikbaar over de wijze waarop een vermoeden van een misstand buiten de organisatie aan een bevoegde autoriteit kan worden gemeld.
- 5. De melder kan de misstand openbaar maken indien zijn eerdere – al dan niet door een interne melding voorafgegane – externe melding niets heeft opgeleverd of indien hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat sprake is van een dreigend of reëel gevaar voor het algemeen belang, een noodsituatie of een risico op onherstelbare schade.
- 6. De werkgever mag een werknemer noch mondeling noch schriftelijk verbieden om een misstand extern te melden of openbaar te maken, hetzij tijdens het dienstverband hetzij bij beëindiging daarvan.

**Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

- 1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- 2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
- 4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

**Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie**

- 1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
- 2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
  - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
- 3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.
- 4. De hoogste leidinggevende stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.



**Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op **[datum]**.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand **[naam organisatie]**, of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand **[naam organisatie]**.
3. De regeling **[naam vigerende regeling]** wordt ingetrokken.

## **Toelichting op (model) regeling omgaan met melden vermoeden misstand**

### **Algemeen**

Deze regeling is gebaseerd op een model, dat is opgesteld door het Adviespunt Klokkenluiders in overleg met sociale partners. Dit model is geactualiseerd door de Stichting van de Arbeid naar aanleiding van de Wet bescherming klokkenluiders (verder Wbk) en vervangt haar 'Regeling procedure inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand' (voorbeeldprocedure).

In het model wordt uitgegaan van instemming van de ondernemingsraad. Het is echter ook mogelijk dat de regeling wordt vastgesteld bij cao of – indien de werkgever wel verplicht is een procedure vast te stellen, maar niet verplicht is een ondernemingsraad in te stellen – door instemming van de personeelsvertegenwoordiging of – indien die ook ontbreekt – een meerderheid van de werknemers (artikel 2 lid 7 Wbk).

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

#### **Lid 1 onder a. Werknemer**

Deze regeling verstaat, in overeenstemming met de Wbk, onder werknemer:

- i. degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht; en
- ii. degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.

#### **Wie is werknemer**

Onder werknemers die 'anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht' (zie onder ii hierboven), vallen in ieder geval zzp'ers, stagiaires en vrijwilligers. Ook sollicitanten en voormalige werknemers vallen onder het begrip werknemer.

#### **Werknemer van andere organisatie**

Deze regeling geldt op grond van de Wbk niet alleen voor werknemers van de werkgever die de regeling heeft vastgesteld (**[naam werkgever]**), maar ook voor werknemers van een andere organisatie die door hun werk met de organisatie van deze werkgever in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. Daarnaast moet bij deze groep worden gedacht aan werknemers van een andere organisatie die door samenwerking met deze werkgever op de hoogte zijn geraakt van een vermoede misstand bij deze werkgever. Onder de groep werknemers van een andere organisatie kunnen ook ambtenaren vallen.

#### **Eigen werknemer en werknemer van andere organisatie**

In deze regeling wordt met werknemer telkens op beide typen werknemer bedoeld. Alleen artikel 3 en artikel 4 hebben specifiek betrekking op respectievelijk een werknemer van deze werkgever en een werknemer van een andere organisatie.

#### **Lid 1 onder b. Werkgever**

De definitie van werkgever sluit aan bij de definitie in de Wbk. Echter, wanneer in deze regeling van werkgever wordt gesproken, wordt daarmee specifiek bedoeld op de werkgever die deze regeling heeft vastgesteld: **[naam werkgever]**.

#### **Lid 1 onder c. Vermoeden van een misstand**

Ten opzichte van de definitie van vermoeden van een misstand in de Wbk zijn in deze modelregeling als vormen van misstanden de beschrijvingen onder 2e sub vi t/m viii toegevoegd. Deze toevoegingen, die aansluiten bij veel bestaande klokkenluidersprocedures, zijn naar eigen keuze over te nemen.

Een optie, die niet voortvloeit uit de Wbk is om de regeling ook van toepassing te doen zijn op een onregelmatigheid in het kader van integriteitsbeleid. Een voorbeeld van een onregelmatigheid is het aannemen van giften in strijd met het integriteitsbeleid. Indien een werknemer zijn handelen in meer of mindere mate laat bepalen door giften die in het vooruitzicht zijn gesteld, kan het aannemen van giften leiden tot een misstand en zelfs tot strafbare omkoping. Er is dus sprake van een glijdende schaal tussen onregelmatigheden en misstanden.

Ook (dreigende) inbreuken op het Unierecht (het recht van de Europese Unie), zoals bedoeld in artikel 1 Wbk, vallen onder het begrip vermoeden van een misstand. Als een inbreuk op het Unierecht wordt beschouwd een handelen of nalaten dat betrekking heeft op overheidsopdrachten; financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding; productveiligheid en productconformiteit; veiligheid van vervoer; bescherming van het milieu; stralingsbescherming en nucleaire veiligheid; veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn; volksgezondheid; consumentenbescherming en bescherming van persoonsgegevens.

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een werknemer ook bij een dreigende misstand al een interne melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen.

#### Redelijke gronden

Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

#### Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter. Ook gaat het hier om misstanden die het belang van de individuele organisatie overstijgen en waarbij dus belangen van personen buiten de organisatie worden geraakt op een zodanige wijze dat dit indruist tegen het maatschappelijk belang.

Ter illustratie een voorbeeld. Als een werknemer enkele potloden van de zaak mee naar huis neemt voor eigen gebruik is nog geen sprake van een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

Een ander voorbeeld. Een organisatie besluit enkel producten te verkopen die met respect voor mensenrechten, werknemersrechten, het milieu en/of het dierenwelzijn zijn geproduceerd. Als daarvan wordt afgeweken is nog geen sprake van een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Dat wordt anders zodra de organisatie naar buiten toe kenbaar maakt dat zij uitsluitend producten verkoopt die met bedoeld respect zijn vervaardigd, maar dat in werkelijkheid niet doet.



**Lid 1 onder d. Adviseur**

In de Wbk is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. Hierbij kun je denken aan een vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders, een advocaat, een vakbondsvertegenwoordiger en een bedrijfsarts.

De rol van de adviseur is geregeld in artikel 2 lid 1 en artikel 8 lid 4.

Bescherming tegen benadeling van de adviseur die in dienst is van de werkgever is geregeld in artikel 7 lid 1 en 8.

**Lid 1 onder e. Vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren. Krachtens artikel 2 lid 2 onder e Wbk moet worden vastgelegd bij welke daartoe aangewezen onafhankelijke functionaris(sen) een vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld. Afhankelijk van de aard en omvang van de organisatie kan de werkgever een interne vertrouwenspersoon en/of een externe vertrouwenspersoon kiezen.

De vertrouwenspersoon kan een rol spelen bij de advisering en ondersteuning van de werknemer (zie artikel 2 lid 2) en bij het doen van de melding (zie artikel 3 lid 2, artikel 4 lid 2, artikel 8 lid 3 en artikel 9 lid 2).

Bescherming tegen benadeling van de vertrouwenspersoon is geregeld in artikel 7 lid 2 en 8.

**Lid 1 onder f. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders**

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders is ingesteld bij de Wbk. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

De werknemer kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand (zie artikel 2 lid 3).

**Lid 1 onder i. Hoogste leidinggevende**

De hoogste leidinggevende, ofwel het orgaan of de persoon die de (dagelijkse) leiding heeft over de organisatie van de werkgever, is vaak de Raad van Bestuur, directie of directeur van de organisatie van de werkgever.

De rol van de hoogste leidinggevende is geregeld in artikel 6 lid 3 en artikel 9, 10, 12, 15 en 16. De hoogste leidinggevende kan een deel van zijn taken ook elders in de organisatie of buiten de organisatie beleggen, echter met behoud van diens eindverantwoordelijkheid. Zie hierover ook ISO 37002:2021 Whistleblowing management systems — Guidelines.

**Lid 1 onder j. Intern toezichtsorgaan**

Als de organisatie van de werkgever een intern toezichtsorgaan heeft, ofwel een orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogste leidinggevende, is dat vaak de Raad van Toezicht, de Raad van Commissarissen of bijvoorbeeld het stichtingsbestuur.

De rol van het interne toezichtorgaan is geregeld in artikel 3 en 4 en artikel 9 lid 4.

**Lid 1 onder l. Contactpersoon**

De Wbk schrijft het aanstellen van een contactpersoon niet voor. Het opnemen van een bepaling daarover is dus optioneel. Vooral in wat grotere, complexe organisaties is het aanstellen van een contactpersoon voor het tegengaan van benadeling van de melder aan te bevelen.

Artikel 9 lid 6 bepaalt dat de hoogste leidinggevende zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

Dit kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het raadzaam dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. Daarom schrijft artikel 9 lid 6 voor dat deze contactpersoon zo spoedig mogelijk wordt aangewezen, dat wil zeggen diezelfde dag of binnen één of enkele dagen.

Artikel 6 regelt wat deze contactpersoon en de hoogste leidinggevende doen om benadeling van de melder tegen te gaan.

Bescherming tegen benadeling van de contactpersoon is geregeld in artikel 7 lid 3 en 8.

#### **Lid 1 onder m. Onderzoekers**

De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand (zie artikel 10 lid 4).

De rol van de onderzoekers is verder geregeld in artikel 11.

#### **Lid 1 onder n. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders**

De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders (zie artikel 14 lid 3 onder c). In de toelichting bij artikel 14 lid 3 wordt op deze mogelijkheid ingegaan.

De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand (zie artikel 15 lid 4). Zie verder de toelichting bij artikel 15 lid 4.

### **Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

Een werknemer die denkt dat sprake zou kunnen zijn van een misstand, heeft de mogelijkheid dit te bespreken met een adviseur, de vertrouwenspersoon en de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders.

#### **Lid 1**

Een adviseur is een persoon die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand (zie artikel 1 lid 1 onder d).

#### **Lid 2**

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren (zie artikel 1 lid 1 onder e). Dit kan afhankelijk van de keuze van de werkgever een interne vertrouwenspersoon en/of een externe vertrouwenspersoon zijn.

### **Lid 3**

De afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders is ingesteld bij de Wbk. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

## **Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever**

### **Lid 1**

Artikel 2 Wbk bepaalt onder meer dat moet worden vastgelegd bij welke daartoe aangewezen onafhankelijke functionaris of functionarissen het vermoeden van een misstand kan worden gemeld. Deze bepaling is daarmee in overeenstemming en biedt een eigen werknemer, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie hij de melding het beste kan doen.

De leidinggevende bij wie de melding wordt gedaan hoeft niet een (direct) leidinggevende in de lijn te zijn.

Aan het melden van een vermoeden van een misstand zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan en – al dan niet via de vertrouwenspersoon – ook anoniem. De werkgever kan daartoe verschillende meldkanalen inrichten. Hij doet er goed aan na te gaan aan welk type meldkanaal of -kanalen de werknemers behoefte hebben.

Indien voor een melding van een vermoeden van een misstand een telefoonlijn of een ander spraakbericht-systeem wordt gebruikt of een melder een melding doet in een gesprek op een afgesproken locatie, registreert de werkgever de melding door het maken van een opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm of een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek. Voor de opname van een gesprek is voorafgaand instemming van de melder vereist. De melder krijgt de gelegenheid om de schriftelijke weergave van een gesprek te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen (artikel 9 lid 1).

In geval van een redelijk vermoeden dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan de interne melding worden gedaan bij het interne toezichtsorgaan (artikel 9 lid 4).

### **Lid 2**

Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een eigen werknemer om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. De vertrouwenspersoon fungeert dan als doorgeefluik, waardoor de vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder extra zal zijn gewaarborgd (zie verder artikel 8 lid 3). Dit brengt mee dat in dat geval de vertrouwenspersoon via wie de melding is gedaan, zorg draagt voor een schriftelijke vastlegging van een mondelinge melding of een mondelinge toelichting daarbij (artikel 9 lid 2).

De vertrouwenspersoon is er voor de werknemer (zie ook artikel 2 lid 2) en is daarom zelf niet bij de behandeling van de melding betrokken. Dat is de reden dat de melding niet bij maar via de vertrouwenspersoon kan worden gedaan.

De vertrouwenspersoon overlegt met de werknemer aan welke leidinggevende de melding zal worden doorgestuurd.

#### **Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

##### **Lid 1**

Deze bepaling is in overeenstemming met de Wbk. Uit de definitie van ‘vermoeden van een misstand’ in de Wbk volgt immers dat een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van deze werkgever in aanraking is gekomen, ook een melding van een vermoeden van een misstand bij deze werkgever moet kunnen doen.

Lid 1 biedt een werknemer van een andere organisatie, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie van de werkgever hij de melding het beste kan doen.

Zie verder de toelichting bij artikel 3 lid 1.

##### **Lid 2**

Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een werknemer van een andere organisatie om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. Zie verder de toelichting bij artikel 3 lid 2.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand.

Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan. Deze benadeling kan ook al plaatsvinden in de aan de melding in de zin van deze regeling voorafgaande fase. Dit is de fase waarin de toekomstige melder van de kwestie op de hoogte is geraakt en intern is begonnen daarover vragen te stellen of zijn mening daarover kenbaar te maken.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat de bescherming tegen benadeling betrekking heeft op de eigen werknemer in twee te onderscheiden situaties.

- In de eerste situatie speelt de vermoede misstand zich af bij de eigen werkgever en doet de werknemer de melding bij deze werkgever.
- In de tweede situatie speelt de vermoede misstand zich af bij een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen. In dat geval kan de werknemer de melding bij die andere organisatie doen. De melding zelf zal dan door die andere organisatie worden behandeld. Ook dan geldt echter dat de eigen werkgever de melder niet mag benadelen als gevolg van het doen van een melding bij die andere organisatie. Evenmin mag die andere organisatie de organisatie van de melder benadelen.

Daarnaast is de bescherming tegen benadeling van toepassing op de werknemer van een andere organisatie die bij deze werkgever een melding doet van een vermoeden van een misstand (zie de toelichting bij artikel 4 lid 1). Deze werkgever mag immers ook een werknemer van een

andere organisatie niet benadelen als gevolg van het doen van een melding. In de praktijk is deze bescherming vooral van belang voor de werknemer die voor zijn arbeidsspositie van deze werkgever afhankelijk is, zoals de uitzendkracht en de gedetacheerde.

#### **Lid 1**

Lid 1 sluit aan bij de beschermingsbepaling in de Wbk.

De woorden 'in verband met' in lid 1 brengen tot uitdrukking dat de werkgever de werknemer ook in de aan de melding voorafgaande fase dient te beschermen tegen benadeling.

De bescherming tegen benadeling geldt ook bij het melden aan een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 lid 3 en bij het openbaar maken van een misstand onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 5 (zie verder de toelichting bij die bepaling).

Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding bij de werkgever of bevoegde autoriteit dan wel na bedoelde openbaarmaking van een vermoeden van een misstand, bestaat het wettelijk vermoeden dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking.

#### **Lid 2**

Lid 2 geeft onder a t/m q voorbeelden van maatregelen waarbij sprake is van benadeling als de werkgever deze neemt in verband met het melden van een vermoeden van een misstand. Deze opsomming is niet limitatief.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat het door een leidinggevende nemen van een maatregel als bedoeld in lid 2 rechtstreeks wordt toegerekend aan de werkgever. Indien daarbij sprake is van benadeling levert dat schending op van artikel 5 lid 1.

#### **Lid 3**

Lid 3 maakt duidelijk dat benadeling ook aan de orde is als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een maatregel tegen hem te nemen, maar de werkgever in verband met het doen van een melding een zwaardere maatregel neemt dan redelijkerwijs gerechtvaardigd is, of als de werkgever tegen de melder een zwaardere maatregel neemt dan hij onder vergelijkbare omstandigheden doet tegen anderen die geen melding hebben gedaan.

#### **Lid 4**

De in lid 4 opgenomen motiveringsplicht is een voorzorgsmaatregel die de werkgever helpt om benadeling van de melder door zijn leidinggevendenden te voorkomen. Indien de voorgenomen maatregel geen verband houdt met het doen van de melding, zal de leidinggevende zonder enig bezwaar kunnen aangeven waarom het nemen van deze maatregel nodig is.

#### **Lid 5**

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever een zorgplicht heeft en gehouden is de melder actief te beschermen tegen benadeling als gevolg van feitelijke gedragingen van leidinggevendenden en collega's.

Lid 5 geeft onder a t/m d voorbeelden van feitelijke gedragingen van leidinggevendenden en collega's waarbij sprake is van benadeling.

Lid 5 onder c doelt op de situatie waarin niet met zoveel woorden een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod wordt opgelegd, maar de leidinggevende bijvoorbeeld in een

gesprek een daartoe strekkend verzoek doet en dat vervolgens als een gemaakte afspraak aanmerkt.

#### **Lid 6**

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de werkgever, in voorkomend geval, gehouden is actief handhavend op te treden. De werkgever zal daarbij afhankelijk van de ernst van de benadeling en het aandeel van de betreffende werknemer daarin moeten beoordelen welke wijze van optreden afdoende zal zijn om de bescherming van de melder tegen benadeling daadwerkelijk te effectueren.

#### **Lid 7**

Lid 7 legt de werkgever de verplichting op om de werknemers schriftelijk te informeren over hun rechtsbescherming. Deze verplichting vloeit voort uit artikel 5 lid 2, aanhef en onder c, van de Wbk.

#### **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder**

Artikel 9 lid 6 bepaalt dat de hoogste leidinggevende zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

Dit kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het van belang dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. Daarom schrijft artikel 9 lid 6 voor dat deze contactpersoon onverwijld wordt aangewezen, dat wil zeggen diezelfde dag of binnen één of enkele dagen.

Artikel 6 regelt wat deze contactpersoon en de hoogste leidinggevende doen om benadeling van de melder tegen te gaan.

#### **Lid 1**

Lid 1 is van belang om benadeling van de melder zoveel mogelijk te voorkomen en om, als toch benadeling optreedt, daar zo snel en adequaat mogelijk op te reageren.

Van risico's op benadeling zal sprake zijn als het risico bestaat dat direct leidinggevenden en/of directe collega's van de melder zich negatief zullen gaan uitlaten over het feit dat iemand een melding heeft gedaan of het de melder kwalijk zullen nemen dat hij de melding heeft gedaan. Dat risico is bijvoorbeeld reëel als één of meer van hen direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn of als zij bevriend zijn met of anderszins loyaal zijn aan één of meer medewerkers die direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn.

Op welke wijze risico's op benadeling van de melder het beste kunnen worden verminderd, zal afhangen van de situatie zoals die zich voordoet binnen de organisatie. In geval van een situatie als hierboven beschreven zou de werkgever de betreffende medewerkers kunnen aangeven welke houding en wat voor wijze van gedragen de werkgever in deze situatie van hen verwacht dan wel niet acceptabel vindt.

## **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

De bescherming van de in dit artikel genoemde anderen dan de melder tegen benadeling is in overeenstemming met de Wbk.

### **Lid 1 t/m 4**

De leden 1 t/m 4 brengen tot uitdrukking dat de werkgever ook verplicht is de adviseur die in dienst is van de werkgever, de vertrouwenspersoon, de contactpersoon en de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever te beschermen tegen benadeling vanwege het uitoefenen van de aan hen toebedeelde rol.

### **Lid 5**

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de werkgever ook verplicht is een werknemer die gehoord is door de onderzoekers te beschermen tegen benadeling in verband met het afleggen van een verklaring.

### **Lid 6**

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de werkgever eveneens verplicht is een werknemer die aan de onderzoekers documenten verstrekt waarvan zij naar zijn redelijk oordeel in het kader van het onderzoek kennis moeten kunnen nemen, te beschermen tegen benadeling in verband daarmee.

### **Lid**

**7**

Lid 7 brengt tot uitdrukking dat de werkgever verplicht is familieleden van de melder te beschermen tegen benadeling. Uiteraard reikt deze verplichting niet verder dan binnen het vermogen en de competentie van de werkgever valt.

### **Lid 8**

Lid 8 brengt tot uitdrukking dat de bescherming tegen benadeling zoals geregeld in artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing is op de in artikel 7 lid 1 t/m 7 genoemde personen.

## **Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder**

### **Lid 2**

Als leidinggevenden en/of collega's weten wie de melding heeft gedaan en hem dit kwalijk nemen, kan dat leiden tot benadeling van de melder. Daarom is het van belang dat de identiteit van de melder zoveel als mogelijk vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie de melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder is uitdrukkelijke schriftelijke instemming noodzakelijk. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

### **Lid 3**

Als de melding via de vertrouwenspersoon wordt gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de vertrouwenspersoon weten wie de melder is. Dit wordt gewaarborgd door alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon te laten verlopen. Een alternatief voor anoniem melden is om dit via speciale, daartoe ontwikkelde software te laten geschieden. Diverse commerciële organisaties bieden een dergelijk systeem aan.

#### **Lid 4**

Vertrouwelijke behandeling van de identiteit van de adviseur is van belang voor zowel de melder als de adviseur. Dat is de reden dat voor het bekend maken van de identiteit van de adviseur de uitdrukkelijke schriftelijke instemming van beiden noodzakelijk is. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de adviseur bekend mag worden gemaakt.

#### **Lid 5**

Dit lid schrijft onder meer de vertrouwelijke behandeling voor van de identiteit van personen op wie de melding betrekking heeft. Voor hen geldt uiteraard het vermoeden van onschuld en het recht op verdediging, waaronder het recht om te worden gehoord en het recht op toegang tot hun dossier.

### **Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

#### **Lid 1 en 2**

Zie voor de mogelijkheden om een interne melding te doen artikel 3 en 4. Aan het melden van een vermoeden van een misstand zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan.

Lid 1 en 2 regelen dat de inhoud van de melding schriftelijk wordt vastgelegd. Hiermee wordt voorkomen dat hier in een later stadium verschil van inzicht over ontstaat. Zie ook de toelichting bij artikel 3 lid 1.

#### **Lid 3**

De behandeling van de melding valt onder de verantwoordelijkheid van de hoogste leidinggevende. Vandaar dat de leidinggevende bij wie de melding is gedaan de melding zo spoedig mogelijk aan hem moet doorsturen.

#### **Lid 5**

Deze bepaling waarborgt dat de melder inhoudelijk op de hoogte wordt gesteld van de ontvangst van de interne melding door de hoogste leidinggevende. De melder heeft immers een gerechtvaardigd belang door de werkgever in staat te worden gesteld om na te gaan of de melding goed en zorgvuldig wordt behandeld.

#### **Lid 6**

Zie voor een beschrijving van de rol van de contactpersoon in deze regeling de toelichting bij artikel 6.

### **Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

#### **Lid 1**

Naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand wordt in beginsel altijd een onderzoek ingesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering (onder a) is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden. Zie voor wat hieronder wordt verstaan de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c.

De tweede uitzondering (onder b) is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand. Dat is het geval als op voorhand duidelijk is:

- dat met de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niets mis is, of



- dat de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niet ernstig genoeg zijn om als een vermoeden van een misstand te kunnen worden aangemerkt.

#### **Lid 2**

De leidinggevende dient de melder niet alleen te informeren over het besluit geen onderzoek in te stellen, maar ook waar de melder de betreffende gedragingen of gebeurtenissen wel kan melden.

#### **Lid 3**

##### Algemeen

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor de werkgever aanleiding zijn om een bevoegde autoriteit van deze melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het eigen belang van de werkgever of vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.

Lid 3 regelt dat deze beoordeling ook al in het stadium van het in behandeling nemen van de melding wordt gemaakt.

##### Ernstige bezwaren

De zinsnede “tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan” brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de bevoegde autoriteit goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

Indien desalniettemin tegen het zenden van een afschrift aan de melder ernstige bezwaren bestaan, stuurt de werkgever de melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

#### **Lid 4**

Indien de melder aanwijzingen zou hebben dat de onderzoekers niet onafhankelijk en onpartijdig zijn of zelfs betrokken zouden zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid, kan hij de hoogste leidinggevende daarvan op de hoogte stellen. De hoogste leidinggevende zal dan moeten beoordelen of de onderzoekers aan de vereisten van lid 4 voldoen.

#### **Lid 5**

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij lid 3.

### **Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek**

#### **Lid 2 t/m 4**

Zie voor werknemers die bij het onderzoek betrokken raken de beschermingsbepalingen in artikel 7 lid 4 t/m 6.

#### **Lid 5 en 6**

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij artikel 10 lid 3.

## **Artikel 12. Standpunt van de werkgever**

### **Lid 1 en 2**

De in deze bepalingen neergelegde eerste termijn van in beginsel acht weken voor het toezenden van een inhoudelijk standpunt aan de melder en de verplichting om, als het langer dan twaalf weken gaat duren, aan te geven waarom dit zo is, waarborgen dat de behandeling van de melding en het onderzoek naar de vermoede misstand voortvarend wordt uitgevoerd.

### **Lid 3**

Zie de toelichting bij artikel 10 lid 3. Deze bepaling regelt dat deze beoordeling ook na afronding van het onderzoek wordt gemaakt.

## **Artikel 14. Externe melding**

### **Lid 1 en 2**

De werknemer kan na of naast een interne melding of in plaats daarvan ook een externe melding doen. Van hem mag worden verwacht dat hij daarbij rekening houdt met de belangen van de werkgever. Hij hoeft een directe externe melding echter niet te motiveren en daarvoor geen toestemming te vragen. Het zal in de praktijk sterk afhangen van de cultuur en het beleid van een organisatie of een werknemer van deze wettelijke bevoegdheid gebruik zal maken.

### **Lid 3**

Lid 3 is in overeenstemming met de Wbk (zie met name artikel 2c Wbk). De bepaling geeft onder a t/m c voorbeelden van wat onder een bevoegde autoriteit wordt verstaan.

Lid 3 onder c wijst onder meer op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders te doen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4 lid 1 aanhef en onder a Wbk.

In artikel 6 lid 1 Wbk zijn de vereisten voor het in behandeling nemen van een externe melding bij de afdeling onderzoek van het Huis geregeld. De afdeling onderzoek van het Huis heeft voor wat betreft de externe melding van een vermoeden van een misstand een soort rest- en achtervangersfunctie. De afdeling onderzoek van het Huis onderzoekt externe meldingen als andere externe instanties niet bevoegd zijn, en als zij de melding niet of niet naar behoren behandelen of hebben behandeld (artikel 6 lid 1 aanhef en onder d Wbk).

Voor de volledigheid zij nog opgemerkt dat de mogelijkheid tot het doen van een externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders (artikel 14 lid 3 onder c) beperkt is tot een vermoeden van een misstand zoals gedefinieerd in de Wbk. De toevoegingen in de in deze modelregeling gehanteerde definitie vallen daar niet onder. Zie voor wat ten opzichte van de definitie in de Wbk is toegevoegd de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c. Bij het doen van een externe melding bij een andere bevoegde autoriteit spelen de beperkingen van de definitie in de Wbk niet. Voor die autoriteiten geldt wel dat ook hun bevoegdheden zijn vastgelegd in wetgeving.

### **Lid 4**

Lid 4 legt de werkgever de verplichting op om de werknemers schriftelijk te informeren over de wijze waarop een vermoeden van een misstand buiten de organisatie aan een bevoegde autoriteit kan worden gemeld. Deze verplichting vloeit voort uit artikel 2 lid 5, aanhef en onder b, van de Wbk.

### **Lid 5**

Deze bepaling brengt tot uitdrukking dat de melder onder omstandigheden ook een derde, die geen bevoegde autoriteit is, op de hoogte kan brengen van het vermoeden van een misstand.

Deze bepaling is in overeenstemming met het bepaalde in artikel 17ea van de Wbk.

Bij zo'n externe derde kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie, maar ook aan de media. Van de melder mag wel worden verlangd dat hij daarbij rekening houdt met het belang van de werkgever, hetgeen inhoudt dat de openbaarmaking proportioneel is en de werkgever geen onnodige schade berokkent. Zie lid 2.

Een melder die redelijke gronden heeft om aan te nemen dat er sprake is van een dreigend of reëel gevaar voor het algemeen belang, een noodsituatie of een risico op onherstelbare schade en om die reden een melding rechtstreeks openbaar maakt, komt krachtens de Wbk in aanmerking voor bescherming. Daarbij kan ook gedacht worden aan de aantasting van iemands fysieke integriteit. Het risico op onherstelbare schade moet ruim worden geïnterpreteerd. Ook als bijvoorbeeld afval illegaal wordt gestort, dat na twintig jaar wordt afgebroken is er sprake van onherstelbare schade.

### **Lid 6**

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 17h van de Wbk mag de werkgever een werknemer noch mondeling noch schriftelijk verbieden om een misstand extern te melden of openbaar te maken, hetzij tijdens het dienstverband hetzij bij beëindiging daarvan.

Elk beding zal, voor zover het daartoe strekt, door de rechter als nietig worden beschouwd. Denk daarbij aan een vaststellingsovereenkomst.

## **Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

### **Lid 1 en 2**

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand. Daar hoort bij dat de melder die meent dat sprake is van benadeling, de werkgever kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Lid 2 verwijst voor de behandeling van dit verzoek naar de bepalingen die gelden voor de behandeling van een interne melding van een vermoeden van een misstand.

### **Lid 3**

Ook de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen hebben aanspraak op bescherming tegen benadeling. Ook zij kunnen derhalve, als zij menen dat sprake is van benadeling, de werkgever verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

### **Lid 4**

Deze bepaling wijst op de mogelijkheid voor de melder om ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4 lid 1 onder b Wbk.

## **Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie**

### **Lid 1**

Op grond van de Wbk is de werkgever verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.

Ex-werknemers, werknemers van de werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de werkgever voor.

### **Lid 2 t/m 4**

De bepalingen over rapportage en evaluatie vloeien niet voort uit de Wbk, maar vinden hun basis in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Zij zijn belangrijk gelet op het instemmingsrecht van de ondernemingsraad (artikel 27 lid 1 aanhef en onder m WOR) en op het belang van een open bedrijfscultuur, waarin werknemers worden aangespoord om eventuele misstanden intern te melden. Daarvoor is betrokkenheid van de werknemers bij het beleid en het opzetten en evalueren van de meldkanalen essentieel.

Bij de evaluatie kunnen alle aspecten van de procedure aan de orde komen, zoals het waarborgen van de vertrouwelijkheid, de onafhankelijkheid en deskundigheid van de bij de procedure betrokkenen, de vertrouwelijke omgang met gegevens en natuurlijk de ervaringen van betrokkenen.

\* \* \* \* \*