

Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VrAA)

Inleiding

Van alle personen die aan de VrAA zijn verbonden, verwachten we dat ze zich aan in- en externe wet- en regelgeving houden, integer handelen en de goede naam en eer van de organisatie te bewaken. Hieruit vloeit voort de verantwoordelijkheid om (vermoedelijke) misstanden die schadelijk zijn voor de reputatie van de VrAA of schade toebrengen aan personen te melden. De organisatie is erbij gebaat dat een vermoeden van een misstand kenbaar wordt gemaakt, zodat de noodzakelijke maatregelen getroffen kunnen worden om haar op te heffen.

Vervolgens is het aan de VrAA als werkgever om op zorgvuldige wijze, vertrouwelijk, objectief en onpartijdig met een melding om te gaan. Zij die te goeder trouw een vermoeden van misstand melden, verdienen waardering en mogen hiervan geen schade ondervinden. Eenieder die met inachtneming van deze regeling (vermoedens van) misstanden aan de orde stelt, mag niet worden benadeeld.

Om klokkenluiders te beschermen is de EU Richtlijn 2019/1937) over de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden in het leven geroepen. Hieruit voortvloeiend is in Nederland op 23 februari 2023 de Wet bescherming Klokkenluiders in werking getreden.

Onderhavige regeling is geënt op de modelregeling klokkenluiders van de VNG, is in overeenstemming met de hiervoor genoemde wetgeving opgesteld en voldoet ook aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Inhoudsopgave

Artikel 1 Begripsbepalingen

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder Artikel 3 Interne melding

Artikel 4 Opname in een register

Artikel 5 Behandeling van de interne melding Artikel 6 Uitvoering van intern onderzoek Artikel 7 Besluit tot extern onderzoek

Artikel 8 Standpunt van de werkgever

Artikel 9 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever Artikel 10 Externe melding

Artikel 11 Vertrouwelijkheid

Artikel 12 Bescherming van de melder, degene die de melder bijstaat en betrokken derden tegen benadeling

Artikel 13 Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar benadeling Artikel 14 Rapportage en evaluatie

Artikel 15 Slotbepaling

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a lid 2 van de Wet bescherming klokkenluiders;
- b. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a lid 3 van de Wet bescherming klokkenluiders;
- c. **Gemandateerde:** De Sectormanager Directie & Communicatie als portefeuillehouder Integriteit binnen de VrAA
- d. **Betrokken derde:** een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;
- e. **Bevoegde autoriteit:** een autoriteit die op grond van de wet is aangewezen voor het ontvangen en behandelen van meldingen van een vermoeden van een misstand;
- f. **Degene die een melder bijstaat:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
- g. **Medewerker:** Personen in dienst van of werkzaam voor werkgever;
- h. **Melder:** een klokkenluider, een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt. Hieronder vallen in elk geval: medewerkers, zelfstandigen (bijv. consultants, freelancers), bestuurders, vrijwilligers, stagiairs, personeel van aannemers en leveranciers, ex-medewerkers en andere personen van wie de werkrelatie is beëindigd, sollicitanten en andere personen van wie de werkrelatie nog moet aanvangen.

- i. **Melding:** melding van een vermoeden van een misstand;
- j. **Meldkanaal:** organisatie en procedure bij een bevoegde autoriteit voor het ontvangen en in behandeling nemen van meldingen;
- k. **Onderzoekers:** de persoon of personen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- l. **Richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 over de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden;
- m. **Schending van het Unierecht**¹: een handeling of nalatigheid die
 - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van het in de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- n. **Vermoeden van een misstand of inbreuk met betrekking tot de VrAA:**
Het vermoeden van een feitelijke misstand of mogelijke misstand/inbreuk dat heeft plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk nog zal plaatsvinden of informatie over pogingen tot verhulling van dergelijke misstanden/inbreuken.
Het vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die betrokkene bij de VrAA heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de betrokkene heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of andere organisatie over:
 - een (dreigend) strafbaar feit;
 - een (dreigende) grove schending van regels
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de VrAA;
 - een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze zaken of
 - een inbreuk op het Unierecht. Dit geldt voor inbreuken die vallen onder de in de bijlage bij de richtlijn vermelde Uniehandelingen en gebieden ([EU-richtlijn klokkenluiders](#))
- o. **Vertrouwenspersoon:** de functionaris die als zodanig benoemd is door de werkgever;
- p. **VrAA:** de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland
- q. **Werk gerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, indien zij dergelijke informatie zouden melden;
- r. **Werkgever:** de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Een melder kan bij een vermoeden van een misstand:
 - a. een eigen adviseur in vertrouwen raadplegen;
 - b. de interne of externe vertrouwenspersonen van de VrAA als adviseur in vertrouwen raadplegen; en/of
 - c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.
2. Degene die de melder bijstaat of een betrokken derde kan bij een vermoeden van een misstand en/of informatie over een schending van het Unierecht de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3 Interne melding

1. Een interne melding kan gedaan worden door een persoon die bij de VrAA in dienst is of was. Een interne melding kan ook gedaan worden door een sollicitant en een persoon die niet bij de organisatie in dienst is of was, maar die door zijn werkzaamheden wel met de organisatie in aanraking is gekomen.
2. Het heeft de voorkeur dat de melder zijn melding intern doet. Maar de melder kan op grond van artikel 10 van deze regeling ook direct een melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

1) Unierecht, ook wel Europees recht genoemd, is het geheel van rechtsregels dat geldt binnen de Europese Unie (EU). Unierecht heeft directe of indirecte invloed op de wetgeving van de lidstaten en heeft hierop voorrang. Denk bijvoorbeeld aan de Algemene Verordening gegevensbescherming (AVG).

3. Een melder met een vermoeden van een misstand kan daarvan melding doen via één van de interne of externe vertrouwenspersonen van de VrAA of rechtstreeks bij het Externe meldpunt integriteit. De contactgegevens van het Externe meldpunt Integriteit worden gepubliceerd op het intranet van de VrAA.
4. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Mondelinge en telefonische meldingen bij de gemandateerde worden geregistreerd door een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek waarvoor voorafgaande instemming van de melder is vereist. De melder krijgt de gelegenheid om de weergave van het gesprek te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
6. Het Externe Meldpunt Integriteit neemt over de melding contact op met de werkgever, te weten met de senior juridisch adviseur van de afdeling Directie en Communicatie. Die zal vervolgens over de verder te volgen procedure in contact treden met de Manager Directie en Communicatie als portefeuillehouder Integriteit binnen de VrAA. Wanneer de melding betrekking heeft op voornoemde manager dan wel op hieronder hiërarchisch vallende medewerkers, neemt het Externe Meldpunt Integriteit contact op met het hoofd P&O. Hierna volgt doorgeleiding naar de directeur VrAA.
7. Bij een melding van een vermoeden van misstand waarbij de directeur VrAA direct is betrokken, wordt die zonder tussenkomst van de Sectormanager Directie & Communicatie en/of Directeur VrAA doorgeleid naar de voorzitter van het bestuur van de VrAA of diens behandelend ambtenaar.
8. De werkgever stuurt de melder binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging van de melding. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
9. Als er sprake is van een strafbaar feit moet de melder aangifte doen. Ook na doen van een melding.

Artikel 4 Opname in een register

1. Het Externe meldpunt integriteit registreert een melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht intern en vertrouwelijk register. Als de gemelde misstand betrekking heeft op een schending van het Unierecht, dan vermeldt het meldpunt dat.
2. Met het doen van de melding geeft de melder expliciet toestemming voor de opname van de melding in het register.
3. De gegevens in dit register zijn alleen toegankelijk voor functionarissen die zijn betrokken bij de afhandeling van de melding of het doen van onderzoek naar aanleiding van de melding.
4. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn. Zolang een onderzoek naar een melding loopt of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in een registratie in ieder geval behouden.

Artikel 5 Behandeling van de interne melding

1. De gemandateerde verzoekt het Extern Meldpunt Integriteit na de melding een onderzoek te doen naar de vermoede misstand, tenzij:
 - a. het vermoeden 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. De gemandateerde informeert de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Dit doet hij direct nadat het onderzoek ingesteld is.
3. Als de gemandateerde besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de melding. Daarbij geeft hij aan waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
4. De gemandateerde beoordeelt of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.
5. De gemandateerde informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 6 De uitvoering van het onderzoek

1. De gemandateerde belegt een onderzoek bij deskundige en onpartijdige onderzoekers van het Externe Meldpunt Integriteit.
2. Het onderzoek wordt uitgevoerd volgens de richtlijnen van de externe onderzoekspartij. De externe onderzoekers informeren melder over de voorwaarden en waarborgen die gelden voor het externe onderzoek.

3. Voor zover de externe onderzoekers dit in het belang van het onderzoek noodzakelijk achten, kunnen de externe onderzoekers binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen en alle medewerkers spreken en of horen. Werkgever is daarbij faciliterend.
4. Medewerkers 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 gemandateerde kan interne functionarissen van de afdeling P&O aanwijzen die het proces van het extern onderzoek begeleiden en de gemandateerde adviseren over eventueel te nemen maatregelen met betrekking tot de melding.
6. 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.
7. Melders 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.

Artikel 7 Horen en onderzoeksrapport

1. De onderzoekers van het Externe Meldpunt Integriteit stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag van het eigen horen.
3. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
4. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de gemandateerde en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 8 Standpunt van de werkgever

1. De gemandateerde informeert de melder uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke stappen de melding en het onderzoek hebben geleid.
2. Als duidelijk is dat de gemandateerde het standpunt niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding kan geven, informeert hij de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien.
3. Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de werkgever of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift.
4. De werkgever informeert de personen op wie de melding betrekking heeft op dezelfde manier als de melder over de in dit artikel genoemde standpunten, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 9 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. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat:
 - a. Het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht; of
 - b. In het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hierop en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte brengt of heeft gebracht over het onderzoeksrapport en/of zijn standpunt ten aanzien van de melding, stuurt hij ook de reactie van de melder als bedoeld in lid 1 en 2 aan deze instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 10 Externe melding

1. De melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. De melder kan daarvan ook direct een externe melding doen. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij:
 - a. Het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of

- b. Niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De melder kan ook direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit. De melder hoeft dit niet te motiveren. Wel mag van de melder worden verlangd dat de melder rekening houdt met de voorkeur van de werkgever om een vermoeden van een misstand in elk geval ook intern te melden. Ook mag van de melder worden verlangd dat deze bij een externe melding rekening houdt met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van die melding.
3. Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn in elk geval:
 - a. het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl);
 - b. de Autoriteit Consument en Markt (ACM) (www.acm.nl);
 - c. de Autoriteit Financiële Markten (AFM) (www.afm.nl);
 - d. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl);
 - e. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) (www.dnb.nl);
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) (www.igj.nl);
 - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) (www.nza.nl);
 - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) (www.autoriteitnvs.nl);
 - i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan, die taken of bevoegdheden hebben op een van de gebieden, genoemd in artikel 2, eerste lid, van de Richtlijn.
 - j. Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding.
4. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door:
 - a. Het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist; of
 - b. Een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
6. Indien nodig kan de melder bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders informatie inwinnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

Artikel 11 Vertrouwelijkheid

1. Voor iedereen die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand geldt een geheimhoudingsplicht. Die geheimhoudingsplicht geldt voor gegevens waarvan de betrokkenen weten dat het vertrouwelijke gegevens zijn of waarvan zij redelijkerwijs moeten vermoeden dat die gegevens vertrouwelijk zijn. De geheimhoudingsplicht geldt niet als mededeling verplicht is op grond van een wettelijk voorschrift.
Vertrouwelijk zijn in elk geval:
 - a. gegevens over de identiteit van de melder;
 - b. gegevens van degene over wie de melding wordt gedaan of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
 - c. gegevens van in de melding genoemde derden;
 - d. alle informatie die tot de hiervoor onder a, b en c genoemde gegevens herleidbaar is; en
 - e. bedrijfsgeheimen in de zin van artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard, dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding en het onderzoek betrokken zijn.
3. De identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder.
4. Als de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft of aan degene die de melder bijstaat. Deze persoon stuurt deze correspondentie direct door aan de melder.
5. Als bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure,

dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke opgaaf van redenen. Behalve als dit het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

6. De identiteit van de adviseur van de melder of degene die hem bijstaat en van betrokken derden is ook vertrouwelijk. Deze wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder respectievelijk de adviseur of degene die de melder bijstaat of de betrokken derden.

Artikel 12 Bescherming van de melder, degene die de melder bijstaat en betrokken derden tegen benadeling

1. De werkgever zorgt ervoor dat de melder bij zijn werk op geen enkele wijze nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
2. De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij de melding naar behoren heeft gedaan en bij de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
3. De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 - a. Hij bij de openbaarmaking redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is en
 - b. De melder voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan als bedoeld in deze regeling, en de melder op basis van de informatie die hij heeft gekregen over de beoordeling en/of opvolging van de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft of;
 - c. Hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - De misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; of
 - Een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of
 - Het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
4. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:
 - a. ontslag of schorsing;
 - b. demotie;
 - c. het onthouden van bevordering;
 - d. een negatieve beoordeling;
 - e. een schriftelijke berisping;
 - f. discriminatie;
 - g. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - h. smaad of laster;
 - i. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en
 - j. intrekking van een vergunning.
5. Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.
6. Als de werkgever na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt hij uit waarom deze maatregel geen verband houdt met de melding.
7. De werkgever spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
8. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

Artikel 13 Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar benadeling

1. De functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft, bespreekt samen met de melder is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij:
 - a. Dat bespreken met de functionaris bij wie hij zijn melding gedaan heeft. De functionaris en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De functionaris maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de melder, naar de werkgever; en/of
 - b. De werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan; en/of

- c. Hierover advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders; en/of
 - d. Een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
3. De melder, de persoon die voornemens is om een vermoeden van een misstand te melden, degene die de melder bijstaat of een betrokken derde heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van de melding benadeeld wordt en aan de voorwaarden hiervoor voldoet. Dit geldt zowel tijdens als na de behandeling van de melding bij de werkgever of een bevoegde autoriteit. De juridische bijstand wordt kosteloos verleend en geldt ook voor bemiddeling via mediation. Voorwaarde hierbij is dat de melding verloopt via de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders. Zij beoordelen of rechtsbijstand en/of mediation noodzakelijk is en kunnen een verwijzingsbrief geven voor gratis rechtsbijstand van een advocaat of mediator.
4. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

Artikel 14 Rapportage en evaluatie

1. De werkgever stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
- a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid over 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 eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder; en
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De werkgever stuurt de rapportage ter bespreking naar de ondernemingsraad.

Artikel 15 Slotbepaling

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht (VrAA) en treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking.

*Voorzitter van het algemeen bestuur,
F. Halsema*

*Secretaris van het algemeen bestuur,
M.T.C. van Lieshout*