

## Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht gemeente Woudenberg

### Inhoudsopgave

Algemene en toelichting

Artikel 1 Begripsbepaling

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

Artikel 3 Interne melding

Artikel 4 Behandeling van de interne melding

Artikel 5 De uitvoering van het interne onderzoek

Artikel 6 Standpunt van de werkgever

Artikel 7 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

Artikel 8 Externe melding

Artikel 9 Vertrouwelijkheid

Artikel 10 Bescherming van de melder, degene die de melder bijstaat en betrokken derden tegen benadeling

Artikel 11 Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar benadeling

Artikel 12 Rapportage en evaluatie

Artikel 13 Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling

### Algemene toelichting

Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand of een (toekomstige) inbreuk op het EU-recht. We beschrijven hierin hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt. Hierna leggen we in het kort de belangrijkste onderdelen van de regeling aan uit.

Wanneer kun je een misstand of (toekomstige) inbreuk op het EU-recht melden?

- Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang of als je informatie hebt over een (toekomstige) inbreuk op EU-recht door de organisatie of een medewerker van de organisatie. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Fraude is dat bijvoorbeeld wel. Een privacy schending is een voorbeeld van een inbreuk op het EU-recht.
- Als het vermoeden of de informatie die je hebt, gebaseerd is op dingen die je zelf gezien of gehoord hebt of stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je “van horen zeggen” hebt.
- Als je via jouw werk een relatie hebt (gehad) met onze organisatie. Bijvoorbeeld omdat je bij ons werkt(e) of diensten of goederen aan ons levert of omdat je bij onze organisatie solliciteert of vrijwilligerswerk doet. In de regeling gebruiken we het begrip ‘werkgever’. Maar ook als je niet in dienst bent (geweest) bij onze organisatie, maar wel een werkrelatie hebt gehad met de organisatie, kun je dus melden. Vermoed je dat er sprake is van een misstand, maar heb je daarvan geen kennisgenomen vanuit een werkgerelateerde context? Dan kun je geen melding doen.

*Heb je twijfels of wil je advies?*

Twijfel je of er wel sprake is van een misstand? Of weet je niet zeker of je iets wilt melden of waar je dat moet doen? Dan kun je informatie en advies inwinnen bij de interne of externe vertrouwenspersoon. Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkeluiders ([www.huisvoorklokkeluiders.nl](http://www.huisvoorklokkeluiders.nl)).

### Bij wie kun je melden?

Als het vermoeden van de misstand aan de hiervoor genoemde eisen voldoet, dan kun je deze intern melden binnen onze organisatie. In de regeling staat bij welke functionarissen je de melding kunt doen. Je mag er ook voor kiezen om een externe melding te doen bij een instantie die daarvoor aangewezen is door de overheid. Welke instanties dat zijn en hoe je dat doet, staat in de regeling.

Je mag ook eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen. Bij intern melden kan de misstand het snelst worden aangepakt en dan kan de organisatie zo nodig direct maatregelen nemen om de misstand of inbreuk te stoppen.

Bij een strafbaar feit ben je altijd verplicht om aangifte te doen. Dit staat los van de melding.

### Wat gebeurt er na de interne melding?

Na de melding ontvang je binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging. Verder beslist de organisatie of de melding verder onderzocht kan of moet worden. Als de melding alleen gebaseerd is op informatie

die je “van horen zeggen hebt”, doet de organisatie geen onderzoek. Ook als de melding niet over een maatschappelijke misstand of over een inbreuk op het EU-recht gaat, start de organisatie geen onderzoek.

Als de organisatie besluit om onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Tijdens het onderzoek blijft jouw identiteit beschermd, tenzij je toestemming geeft om die bekend te maken. Ook de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd, blijft geheim. De informatie die je geeft wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek kunnen deze informatie inzien.

Nadat het onderzoek afgerond is, informeert de organisatie je over haar standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die ondernomen zijn of genomen gaan worden. De organisatie moet dat uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding doen. Doet de organisatie dat niet op tijd? Dan kun je een externe melding doen.

Ben je het niet eens met het standpunt van de organisatie of de stappen die genomen zijn? Dan kun je dit aangeven. De organisatie kan dan besluiten een nieuw of aanvullend onderzoek te doen. Blijft de organisatie bij haar standpunt en zijn jullie het niet eens? Dan kun je besluiten om een externe melding te doen. Bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenuiders. Ook hierover kun je van tevoren eerst advies inwinnen als je twijfelt.

### **Bescherming voor melders, hun adviseurs en andere betrokkenen**

Als je een melding doet volgens deze procedure, dan word je beschermd tegen benadeling door de organisatie. Ook uw adviseurs of bijvoorbeeld een familielid die bij de organisatie werken, worden beschermd tegen benadeling. Van benadeling is sprake als de organisatie vanwege de melding maatregelen neemt die voor jou nadelig zijn. Denk hierbij aan ontslag, inhouden van salaris, niet voortzetting van een leverancierscontract of niet in dienst nemen.

Wanneer je denkt dat je benadeeld wordt doordat je de melding hebt gedaan, dan kun je de organisatie of het Huis voor Klokkenuiders ([www.huisvoorklokkenuiders.nl](http://www.huisvoorklokkenuiders.nl)) vragen om onderzoek te doen naar de manier waarop er met je wordt omgegaan. In geval van benadeling heb je recht op juridische bijstand.

De bescherming tegen benadeling geldt soms ook als je het vermoeden van een misstand openbaar maakt. Daarmee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat je naar de pers stapt. Bij openbaarmaking geldt de bescherming alleen als je aan bepaalde eisen voldoet, namelijk:

1. Je hebt voor de openbaarmaking eerst een interne en/of externe melding gedaan;
- en
2. Je hebt redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. Je baseert je hierbij bijvoorbeeld op de informatie die je hebt gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding van de organisatie of instantie waar je de externe melding hebt gedaan;
- of
3. Je hebt redelijke gronden om aan te nemen dat de misstand:
  - een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of
  - dat er een risico bestaat op benadeling, of
  - dat het - als u de misstand zou melden - niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend wordt verholpen.

In deze gevallen is de voorafgaande interne of externe melding geen voorwaarde. Wel geldt ook hierbij de voorwaarde dat je redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders**  
de afdeling advies van het Huis voor klokkenuiders, bedoeld in artikel 3a lid 2 van de Wet bescherming klokkenuiders;
- b. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders:**  
de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenuiders, bedoeld in artikel 3a lid 3 van de Wet bescherming klokkenuiders;

- c. **Betrokken derde:**  
een betrokken derde kan een collega of familielid zijn, die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder. Bijvoorbeeld de partner van de melder die bij dezelfde gemeente werkt als de melder. Een betrokken derde kan ook een rechtspersoon zijn die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder op een andere wijze werkgerelateerd verbonden is. Bijvoorbeeld het eigen bedrijf van de melder.
- d. **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 bijvoorbeeld:
1. de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
  2. de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
  3. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP);
  4. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB);
  5. Het Huis voor Klokkenluiders (zie hierna voor een korte toelichting);
  6. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
  7. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa);
  8. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS).

Ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders is een bevoegde autoriteit. Niet alleen voor het onderzoek van vermoedens van een misstand, maar ook om meldingen over inbreuken op het Unierecht in behandeling te nemen waarvoor geen andere autoriteit bevoegd is.

Als voor de melder niet duidelijk is bij welke instantie hij zijn melding moet doen, dan kan hij daarvoor altijd advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders;

- e. **Degene die een melder bijstaat:**  
een natuurlijke persoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is, bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon of een vakbondsvertegenwoordiger;
- f. **Inbreuk op het Unierecht:**  
een handeling of nalatigheid die:
- onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen,
- of**
- het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;

Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is en betrekking heeft op een van de volgende domeinen van het Unierecht:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen, diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming; bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 VWEU;
- inbreuken in verband met de interne markt als bedoeld in artikel 26, tweede lid, VWEU (vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal) met inbegrip van inbreuken in verband met mededinging;
- staatssteun, vennootschapsbelasting of constructies die erop gericht zijn een belastingvoordeel te krijgen dat afbreuk doet aan de strekking of het doel van het toepasselijke vennootschapsbelastingrecht.

Als een richtlijn of verordening van de Europese Unie over één van de hiervoor genoemde gebieden geschonden wordt, dan is er sprake van een inbreuk op het Unierecht. Enkele voorbeelden:

- een werknemer van een organisatie die tot taak heeft om bloed af te nemen bij personen voor medisch onderzoek, ontdekt dat het bloed wordt afgenomen door personen die daarvoor

niet opgeleid zijn en niet over de vereiste diploma's beschikken. Dit is een schending van Richtlijn 2002/98/EG.

- een partij die inschrijft op een aanbesteding voor de inhuur van personeel door een gemeente, ontdekt dat de procedure niet naar behoren gevolgd wordt en dat er sprake is van een schending van Richtlijn 2009/81/EG.
- een sollicitant ontdekt dat zijn sollicitatiegegevens langer bewaard worden dan toegestaan is op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Verder geldt dat de inbreuk moet plaatsvinden in werkgerelateerde context. De melder moet dus in werkverband geconfronteerd worden met de inbreuk. Dat kan zijn omdat hij zelf werknemer is bij de organisatie, maar ook als hij via een andere partij bij de organisatie werkt of als zelfstandige.

- g. **Melder:**  
een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt. Het gaat daarbij ten minste om werknemers, en degenen die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht zoals zelfstandigen, vrijwilligers en stagiairs. Daarnaast zijn melders in de zin van de regeling: sollicitanten, aandeelhouders, bestuurders, leden van een raad van commissarissen en aannemers, onderaannemers en leveranciers en eenieder die werkt onder toezicht van hen. Ook kan het gaan om mensen die informatie over inbreuken hebben verkregen of een vermoeden van een misstand hebben gekregen in een inmiddels beëindigde werkrelatie, zoals oud-werknemers en gewezen ambtenaren. Zij kunnen allemaal melding doen van informatie over een inbreuk of van een vermoeden van een misstand, die in een werkgerelateerde context plaatsvindt of heeft plaatsgevonden. Daarnaast krijgen zij ondersteuning en rechtsbescherming op grond van de wet;
- h. **Melding:**  
de mondelinge of schriftelijke melding van een vermoeden van een misstand;
- i. **Meldpunt:**  
de organisatie en procedure bij een bevoegde autoriteit voor het ontvangen en in behandeling nemen van meldingen van informatie over een inbreuk;
- j. **Misstand:**
- a. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij
    - o een schending van een wettelijk voorschrift;
    - o een gevaar voor de volksgezondheid;
    - o een gevaar voor de veiligheid van personen;
    - o een gevaar voor de aantasting van het milieu;
    - o een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Voorbeelden hiervan zijn ernstige schending van integriteit, zoals fraude en corruptie en illegale lozing van vloeistoffen die slecht zijn voor het milieu of het drinkwater;

**of**

- b. een (dreigende) inbreuk op het Unierecht of een poging tot het verhullen van een inbreuk op het Unierecht.

Een conflict op het werk is geen maatschappelijke misstand. Een mogelijke maatschappelijke misstand, die geen relatie heeft met het werk valt evenmin onder de definitie van misstand in de zin van deze regeling. Bijvoorbeeld als een buurtbewoner een melding doet van het illegaal dumpen van gevaarlijke stoffen door een werknemer van de organisatie.

- 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. **Vermoeden van een misstand:**  
het vermoeden van een melder dat er sprake is van een misstand 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. Voor het vermoeden geldt dat deze is gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan

of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;

- n. **Vertrouwenspersoon:**  
de functionaris die hiervoor is benoemd door de werkgever;
- o. **Werkgerelateerde context:**  
huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over inbreuken op het Unierecht of misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden;
- p. **Werkgever:**  
de gemeentesecretaris van de gemeente Woudenberg die voor deze rol is gemandateerd. In het geval dat de melding betrekking heeft op deze persoon, kan de melding worden gedaan bij een ander lid van het MT.

## Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Een melder kan bij een vermoeden van een misstand de volgende personen/instantie in vertrouwen raadplegen voor informatie, advies en ondersteuning over de te ondernemen stappen en zijn rechten:
  - a. een adviseur;
  - b. de vertrouwenspersoon als adviseur; en/of
  - c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders.
2. Degene die de melder bijstaat of een betrokken derde kan bij een vermoeden van een misstand en/of informatie over een inbreuk op het Unierecht de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders in vertrouwen raadplegen.

## Artikel 3. Interne melding

1. Een interne melding kan gedaan worden door een persoon die bij de organisatie 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 8 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 Klokkeluiders.
3. Een melder met een vermoeden van een misstand kan daarvan melding doen bij de volgende functionarissen:
  - a. de interne of externe vertrouwenspersoon;
  - b. iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de melder.
4. 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.

Bij het registreren van de melding wordt de Algemene Verordening Gegevensbescherming in acht genomen. Verder worden alle meldingen naar behoren geregistreerd, kan iedere melding worden opgevraagd en informatie worden verkregen zodat de melding als bewijsmateriaal kan worden gebruikt in het kader van eventuele handhavingsmaatregelen.

5. De functionaris, als bedoeld in lid 1, stuurt de melding in overleg met de melder door naar de werkgever.
6. 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.
7. Als er sprake is van een strafbaar feit moet de melder aangifte doen. Ook als er een melding gedaan is.

## Artikel 4. Behandeling van de interne melding

1. De werkgever registreert een melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. Als de gemelde misstand betrekking heeft op een inbreuk op het Unierecht, dan vermeldt de werkgever dat.

2. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn om aan de eisen van de Richtlijn en de wet of andere Unierechtelijke eisen te voldoen. Gegevens van een melding in een registratie blijven in ieder geval behouden zolang er een onderzoek naar een melding loopt, of als er nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan, of als er een klacht- of gerechtelijke procedure loopt.
3. De werkgever stelt direct na de melding een onderzoek in 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.
4. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. De werkgever 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.
6. Als de werkgever 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.
7. De werkgever beoordeelt of de afdeling onderzoek van de Wet bescherming 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 de Wet bescherming 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.
8. De werkgever informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

#### **Artikel 5. De uitvoering van een intern onderzoek**

1. De onderzoekers 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.
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. 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.
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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de werkgever en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 6. Standpunt van de werkgever**

1. De werkgever 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 opvolging de melding en eventueel het interne onderzoek hebben geleid.
2. Als het duidelijk is dat de werkgever het standpunt niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding kan geven, informeert hij de melder daar schriftelijk over. Daarnaast geeft de werkgever feedback over de stappen die al zijn gezet en de procedure die de melder kan verwachten.
3. Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de werkgever of de afdeling onderzoek van de Wet bescherming 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 de Wet bescherming 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, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

#### **Artikel 7. Hoar en wederhoor onderzoeksrapport 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 Klokkeluiders 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 8. Externe melding**

1. De melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Hij 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. Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn in elk geval:
  - a. de afdeling onderzoek Huis voor Klokkeluiders ([www.huisvoorklokkeluiders.nl](http://www.huisvoorklokkeluiders.nl));
  - b. de Autoriteit Consument en Markt (ACM) ([www.acm.nl](http://www.acm.nl));
  - c. de Autoriteit Financiële Markten (AFM) ([www.afm.nl](http://www.afm.nl));
  - d. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) ([www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl));
  - e. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) ([www.dnb.nl](http://www.dnb.nl));
  - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) ([www.igj.nl](http://www.igj.nl));
  - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) ([www.nza.nl](http://www.nza.nl));
  - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) ([www.autoriteitnvs.nl](http://www.autoriteitnvs.nl)).

Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding. Ook staat daar hoe de bevoegde autoriteit de melding behandelt en onderzoek verricht.

3. Indien nodig kan de melder bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders informatie inwinnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

### **Artikel 9. Vertrouwelijkheid**

1. Voor iedereen die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en/of informatie over een inbreuk op het Unierecht 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 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 10. 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.  
De melder moet slechts aantonen dát een melding of openbaarmaking is gedaan en dát hij met benadeling is geconfronteerd. Hij hoeft dus niet aan te tonen dat hij benadeeld werd als gevolg van de melding of openbaarmaking. De werkgever moet juist aantonen dat de benadelingshandeling geen gevolg is van de melding (ontbreken van causaal verband).
2. De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand en/of van informatie over een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij de melding naar behoren heeft gedaan en bij de melding redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over een inbreuk op het Unierecht en/of over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist was.
3. De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand en/of van informatie over een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
  - a. hij bij de openbaarmaking redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over een inbreuk op het Unierecht en/of over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist was;  
en
  - b. hij voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan als bedoeld in deze regeling, en hij 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:
    - i. de misstand of inbreuk op het Unierecht een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; of
    - ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of
    - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk op het Unierecht doeltreffend wordt verholpen.
4. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:
  - a. het niet aanbieden, het beëindigen of het niet verlengen van de overeenkomst;
  - b. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
  - c. het opleggen van een disciplinaire maatregel of sanctie;
  - d. de eenzijdige wijziging van de functie, standplaats of andere arbeidsvoorwaarden;
  - e. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of andere vergoedingen;
  - f. het onthouden van promotiekansen;
  - g. het afwijzen van een verlof- of vakantieaanvraag; of
  - h. psychosociale beschadiging zoals dwang, intimidatie, pesterijen en uitsluiting;

Het benadelingsverbod heeft ook betrekking op personen met andere werkgerelateerde relaties zoals aandeelhouders, bestuurders en leveranciers. Daarom worden onder benadelingshandelingen bijvoorbeeld ook begrepen: het intrekken van een licentie of vergunning, opname op een zwarte lijst, vroegtijdige beëindiging of opzegging van een contract voor levering van goederen of reputatieschade.

5. 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.
6. De werkgever spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen (indien van toepassing: overeenkomstig het binnen de organisatie vastgestelde sanctiebeleid).
7. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.



### **Artikel 11. Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar benadeling**

1. De functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft, bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn en hoe de melder hiertegen is beschermd. Ook bespreekt deze functionaris wat de melder kan doen als hij van mening is dat er sprake 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, degene die hem 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 kosten van juridische bijstand zijn voor rekening van de rechtszoekende.
4. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

### **Artikel 12. 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 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 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 aan de ondernemingsraad.

### **Artikel 13. Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling**

De Regeling melden vermoeden misstand gemeente Woudenberg 2020 wordt ingetrokken.

Deze regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking.