



Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht

Algemeen

Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand. 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 je uit. In de regeling wordt ook gesproken over de schending van het Unierecht. Wat dat is kun je teruglezen in de artikelgewijze toelichting.

Wanneer kun je een misstand melden?

- Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang door de organisatie of een medewerker van de organisatie. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Fraude of een privacyschending is dat bijvoorbeeld wel.
- 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; en
- Als je via jouw werk een relatie hebt (gehad) met onze organisatie. Bijvoorbeeld omdat je bij ons werkt(e), stagiair bent of was 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 kennis genomen 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 of je HR-adviseur. Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).

Bij wie kun je melden?

Als je aan de hiervoor genoemde eisen voldoet, dan kun je het vermoeden van een misstand intern melden binnen onze organisatie. Dit mag ook anoniem. 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 te stoppen.

Bij een strafbaar feit ben je altijd verplicht om aangifte te doen bij de politie. 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 Klokkenluiders. 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 jouw adviseurs of bijvoorbeeld een familielid dat bij de organisatie werkt, worden beschermd tegen benadeling. Van benadeling is sprake als de organisatie vanwege de melding maatregelen neemt die nadelig zijn voor jou. 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, kun je de organisatie of het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.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. Maar 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. Jij baseert je hierbij bijvoorbeeld op de informatie die jij van de organisatie of instantie waar je de externe melding gedaan hebt, hebt gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding; 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 je de misstand zou melden - niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend wordt verholpen.

In deze gevallen is 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 Begripsbepaling

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. *Betrokken derde:*

een derde die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;

d. *Bevoegde autoriteit:*

een autoriteit die op grond artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders is aangewezen voor het ontvangen en behandelen van meldingen van een vermoeden van een misstand;

e. *Degene die een melder bijstaat:*

een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;

f. *Melder:*

een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;

g. *Melding:*

melding van een vermoeden van een misstand;

h. *Meldkanaal:*

organisatie en procedure bij een bevoegde autoriteit voor het ontvangen en in behandeling nemen van meldingen;

i. *Misstand:*

a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of

b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij

1°. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel

2°. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu, of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

j. *Onderzoekers:*

de persoon of personen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt;

k. *Richtlijn:*

Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden;

l. *Schending van het Unierecht:*

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;

m. *Vermoeden van een misstand:*

het vermoeden van een melder 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 het vermoeden gebaseerd is 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 als zodanig benoemd is door de werkgever;

o. *Werkgerelateerde 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 10, indien zij dergelijke informatie zouden melden;

p. *Werkgever:*

de gemeente Velsen.

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

a. Een melder kan bij een vermoeden van een misstand:

- I. de interne of externe vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- II. een adviseur in vertrouwen raadplegen; en/of
- III. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

b. 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 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 Klokkenluiders.

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 hij;
- c. een tussenpersoon.

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. De functionaris, als bedoeld in lid 3, stuurt de melding in overleg met de melder door naar de werkgever.

7. 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.

8. 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 schending van het Unierecht, dan vermeldt de werkgever dat.



2. 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.
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 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.
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 het interne 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 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 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, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 7 Hoor en wederhoor tav 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 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. 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
- j. bestuursorganen, of onderdelen daarvan, die taken of bevoegdheden hebben op een van de gebieden, genoemd in artikel 2, eerste lid, van de richtlijn.

Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding.

3. 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.

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.

5. 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 9 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 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.
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. 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 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 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. een boete zoals bedoeld in artikel 7:650 BW;
 - c. demotie;
 - d. het onthouden van bevordering;
 - e. een negatieve beoordeling;
 - f. een schriftelijke berisping;
 - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
 - h. discriminatie;
 - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - j. smaad of laster;
 - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en
 - l. 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, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen overeenkomstig het sanctiebeleid zoals opgenomen in hoofdstuk 14 van het Personeelshandboek.
8. 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. Ook bespreekt deze functionaris op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van mening is dat 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, 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 kosteloze 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 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 Vermoeden misstanden zoals opgenomen bij 2.4 van het Personeelshandboek van gemeente Velsen wordt ingetrokken.



Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsbepaling

In dit is zoveel als mogelijk aansluiting gezocht bij de begripsbepalingen uit artikel 1 van de Wet bescherming klokkenluiders.

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.

Bevoegde autoriteit

De definitie van bevoegde autoriteit volgt uit artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders. Een bevoegde autoriteit is een autoriteit die op grond van de Wet bescherming klokkenluiders is aangewezen voor het ontvangen en opvolgen van een melding van een vermoeden van een misstand. In de Wet bescherming klokkenluiders zijn de volgende bevoegde autoriteiten genoemd:

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;
6. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
7. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa);
8. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS).

Bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling kunnen nog andere bevoegde autoriteiten aangewezen worden. Welke dat zijn is op dit moment nog niet bekend, maar in de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel wordt gesproken over de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) en de Inspectie SZW.

Deze autoriteiten moeten ieder voor zich een meldpunt inrichten. Als voor de melder niet duidelijk is bij welke instantie hij zijn melding moet doen, dan kan hij daarover altijd advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

Degene die een melder bijstaat

Hiermee worden onder meer bedoeld vertrouwensadviseurs binnen een organisatie of vakbondsvertegenwoordigers die een melder vertrouwelijk kunnen adviseren bij de melding van een misstand. Het kan ook een rechtspersoon zijn die de melder adviseert. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een stichting waarvoor een vertrouwensadviseur werkzaam is.

Melder

Onder melder wordt verstaan de 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 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 bescherming klokkenluiders.

Melding

Een melder kan zijn melding zowel mondeling als schriftelijk doen. Als hij mondeling meldt, gelden er specifieke eisen voor het vastleggen van die melding. Deze eisen staan in artikel 3 van deze regeling.

Meldkanaal

Een meldkanaal is de voorziening binnen de organisatie van een bevoegde autoriteit voor het ontvangen en in behandeling nemen van externe meldingen van informatie over een inbreuk.

Misstand

Een misstand is volgens de Wet bescherming klokkenluiders:

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - 1°. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - 2°. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;



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.

Schending van het Unierecht

Dit betreft 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 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (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 schending van 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.

Vermoeden van een misstand

Een vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat wil zeggen dat de melder de misstand niet alleen 'van horen zeggen' kent. Hij moet zelf dingen gezien of meegemaakt hebben. Of hij heeft zelf stukken (papieren, e-mails, foto's of andere bewijzen) waaruit dit blijkt. Ook uit deze definitie blijkt dat het moet gaan om een misstand in werkgerelateerde context.

Werkgerelateerde context

Hiermee worden de toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten van de melder bij de werkgever bedoeld. Het moet gaan om activiteiten waardoor de melder, ongeacht de aard van die activiteiten, informatie kan verkrijgen over misstanden. En waarbij de melder te maken kan krijgen met benadeling als hij die misstanden zou melden.

Bij werkgerelateerde activiteiten gaat het niet alleen om het verrichten van arbeid, maar kan het ook gaan om dienstverlening, een sollicitatie of aandeelhouderschap.

Werkgever

In deze regeling wordt het begrip 'werkgever' gebruikt, zodat de regeling bruikbaar is voor zowel gemeenten als gemeentelijke organisaties. In de interne bevoegdheidsverdeling van de organisatie moet je bepalen en vastleggen welke functionaris namens de werkgever de melding in ontvangst neemt, de benodigde procedures in gang zet en beslissingen neemt. Denk hierbij ook aan een tweede bevoegde persoon. Voor het geval de melding betrekking heeft op de eerst aangewezen. Zo nodig kun je dit toevoegen aan de lokale regeling. Mocht er een wijziging optreden van de huidige situatie, dan is het verstandig om de mandaatregeling hierop aan te passen.

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

Melders hebben, op grond van de Wet bescherming klokkenluiders het recht om informatie en advies in te winnen en ondersteuning te krijgen over het vermoeden van een misstand.

De melder kan een adviseur of vertrouwenspersoon van de organisatie in vertrouwen raadplegen. Maar hij kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders raadplegen. Deze afdeling heeft tot taak de melder te adviseren over de te nemen stappen inzake het vermoeden van een misstand en zo nodig te verwijzen naar bijvoorbeeld de juiste bevoegde autoriteit. In de verschillende fasen van de melding kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders de melder adviseren en/of ondersteunen

bij de te bewandelen weg, een luisterend oor bieden, desgevraagd zicht houden op het proces, adviseren op het gebied van mediation of over hoe de melder de kwestie kan melden bij een bevoegde autoriteit en adviseren over de nazorg.

Een andere wijziging in dit artikel is dat naast de melder, ook degene die de melder bijstaat en een betrokken derde het recht hebben om zich tot de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders te wenden voor informatie, advies en ondersteuning over de te ondernemen stappen en hun rechten. Dit volgt uit artikel 3k van de Wet bescherming klokkenluiders.

Artikel 3 Interne melding

Lid 1 en 2

Melders zijn niet verplicht om eerst intern te melden. Dit is een breuk met het huidige stelsel, waarbij interne melding juist verplicht is, tenzij dat in redelijkheid niet van de melder kan worden gevraagd.

Over het algemeen verdient interne melding de voorkeur. Als de melder intern meldt, kan de organisatie vermeende inbreuken en misstanden tijdig ontzenuwen en terechte meldingen direct aanpakken bij de bron. Het draagt in belangrijke mate bij aan het zelfreinigende vermogen van een organisatie. Dat vergt wel een open en toegankelijke cultuur waar tegenspraak wordt omarmd en niet gestraft. Zo'n cultuur is essentieel voor het voorkomen of beperken van misstanden en inbreuken op het Unierecht. Organisaties hebben daar baat bij, omdat daarmee de drang om extern te melden of zelfs informatie openbaar te maken, sterk wordt ingeperkt. Ook kan de organisatie inbreuken op het Unierecht of misstanden die de reputatie van de organisatie kunnen schaden direct aanpakken.

Uit onderzoek is gebleken dat het merendeel van de melders geneigd is een melding binnen de eigen organisatie te doen. Intern melden is ook het meest effectieve middel om de situatie te herstellen. De informatie komt dan immers terecht bij personen binnen de organisatie die daarop direct kunnen ageren. Het past ook bij de te hanteren zorgvuldigheid en het beginsel van goed werknemerschap om zaken in beginsel eerst intern aan te kaarten. Intern melden is bovendien laagdrempelig, mits aan de voorwaarde van een veilige werkomgeving is voldaan.

De werkgever mag intern melden aanmoedigen, maar niet verplichten. Het is aan de melder om te kiezen of hij eerst intern of rechtstreeks extern meldt. Dit vloeit voort uit artikel 2 lid 5 van de Wet bescherming klokkenluiders.

Lid 3

In dit lid moet de organisatie opnemen bij welke onafhankelijke interne of externe functionaris of functionarissen de werknemer het vermoeden van een misstand of de informatie over een inbreuk kan melden en welke functionarissen zorgvuldige opvolging kunnen geven aan die melding.

De in dit lid bedoelde functionaris moet onafhankelijk zijn en mag geen conflicterende belangen hebben.

Lid 4

In artikel 2 lid 2 onder c van de Wet bescherming klokkenluiders is opgenomen dat een melding op verschillende manieren kan plaatsvinden. Dit kan:

- schriftelijk;
- mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
- een gesprek op een locatie binnen een redelijke termijn op verzoek van de melder.

Lid 5

De organisatie kan mondelinge meldingen op twee manieren registreren, zo blijkt uit artikel 2b van de Wet bescherming klokkenluiders. In de eerste plaats door een opname van het gesprek in een duurzame opvraagbare vorm. Hiervoor is de voorafgaande instemming van de melder nodig. In de tweede plaats kan dat door middel van een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave die opgesteld is door voor meldingen verantwoordelijke personeelsleden (de functionarissen als bedoeld in lid 3). De melder moet de mogelijkheid hebben om de schriftelijke weergave te controleren, te corrigeren en deze voor akkoord te ondertekenen. Het is aan de melder om daarvan gebruik te maken of niet.

Als de organisatie persoonsgegevens verwerkt bij het registreren van de melding, dan moet de organisatie daarbij de Algemene Verordening Gegevensbescherming in acht nemen. Verder moet de organisatie de meldingen zodanig vastleggen dat alle meldingen naar behoren worden geregistreerd, dat iedere melding kan worden opgevraagd en dat informatie verkregen in verband met de melding als bewijsmateriaal kan worden gebruikt in het kader van eventuele handhavingsmaatregelen. Het is verstandig om de huidige processen rondom registratie van meldingen nog eens tegen het licht te houden. Betrek bijvoorbeeld de functionaris gegevensbescherming om te controleren of de processen voldoen aan de privacyregels.

Lid 7

Nieuw is de verplichting om binnen zeven dagen na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder te versturen. Deze verplichting staat in artikel 2 lid 2 onder h van de Wet bescherming klokkenluiders.

Artikel 4 Behandeling van de interne melding

Lid 1

De werkgever is op grond van artikel 2a van de Wet bescherming klokkenluiders verplicht om een registratie bij te houden van de meldingen die gedaan worden. Aan dit register stelt de Wet bescherming klokkenluiders geen eisen. In artikel 2a lid 3 van de Wet bescherming klokkenluiders staat dat in een ministeriële regeling nadere eisen kunnen worden gesteld aan dit register. Of dit nog gaat gebeuren is op dit moment niet bekend.



Lid 2

De werkgever moet gegevens van de melding in het register vernietigen als deze niet langer noodzakelijk zijn om aan de eisen van de wet of andere Unierechtelijke eisen te voldoen. Dit staat in artikel 2a lid 2 van de Wet bescherming klokkenluiders. 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.

Lid 3

De werkgever stelt direct na de melding een onderzoek in. Hij informeert de melder hierover overeenkomstig lid 3 van dit artikel.

Als direct duidelijk is voor de werkgever dat de melding niet gebaseerd is op redelijke gronden of dat de melding geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, dan hoeft hij geen onderzoek in te stellen. Met andere woorden: de melding is dan niet ontvankelijk omdat deze niet voldoet aan de eisen die daaraan gesteld worden door deze regeling (zie begrippenkader).

Als de werkgever besluit om geen onderzoek in te stellen, dan informeert hij de melder daar schriftelijk over, zoals bepaald in lid 5 van dit artikel.

Lid 4

Het is van groot belang dat onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers de melding onderzoeken. De werkgever schakelt daarvoor concerncontrol en/of een extern bureau in.

Lid 6

De termijn van twee weken komt voort uit de huidige regeling van de VNG. Deze termijn is niet gebaseerd op de Wet bescherming klokkenluiders.

Lid 7

De werkgever kan besluiten om de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte te stellen van de melding. Als hij daartoe besluit stuurt hij een afschrift van zijn melding aan de melder.

Lid 8

Dit artikellid is niet gewijzigd ten opzichte van de voorgaande regeling. Wel geldt ook geheimhouding ten aanzien van de identiteit van de personen over wie de melding gaat. Dit staat in artikel 9 van deze regeling.

Artikel 5 De uitvoering van het interne onderzoek

Dit artikel bevat geen wezenlijke wijzigingen ten opzichte van de huidige regeling. De Wet bescherming klokkenluiders stelt geen eisen aan de wijze waarop het interne onderzoek uitgevoerd wordt. Organisaties kunnen dit zelf inrichten. Logischerwijs dient dit een onafhankelijk en onpartijdig onderzoek te zijn.

Artikel 6 Standpunt van de werkgever

Lid 1

Dit is een nieuwe verplichting, die volgt uit artikel 2 lid 2 onder i van de Wet bescherming klokkenluiders. De werkgever moet de melder uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding schriftelijk informeren over een aantal zaken. Namelijk over de beoordeling met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke opvolging de melding en eventueel het interne onderzoek hebben geleid.

Lid 2

Als de werkgever niet aan de in lid 1 genoemde verplichting kan voldoen, moet hij de melder hierover informeren. Dit volgt uit overweging 58 van de Richtlijn. Ook moet hij feedback geven over de procedure die de melder kan verwachten. De term 'feedback' is letterlijk overgenomen uit artikel 5 onder 13 van de Richtlijn. Daarmee wordt bedoeld dat de werkgever al terugkoppelt welke stappen al gezet zijn en welke procedure doorlopen gaat worden. Daarbij moet hij ook aangeven waarom hij deze stappen gezet heeft of wil gaan zetten.

Lid 3 en lid 4

Deze artikelliden bevatten geen wezenlijke wijzigingen ten opzichte van de huidige regeling. De werkgever moet na afronding van het onderzoek besluiten of hij een extern meldpunt op de hoogte brengt. Als hij dat doet, moet hij de melder en de personen op wie de melding betrekking heeft daarover schriftelijk informeren.

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

Dit artikel bevat geen wezenlijke wijzigingen ten opzichte van de huidige regeling. De Wet bescherming klokkenluiders stelt geen eisen aan de wijze waarop het interne onderzoek uitgevoerd en afgerond wordt. Organisaties kunnen dit zelf bepalen.

Het is belangrijk om een gedegen onderzoek te verrichten, waarin sprake is van hoor en wederhoor.

Als de melder van oordeel is dat er geen of geen gedegen onderzoek heeft plaatsgevonden of dat er onjuistheden staan in het onderzoeksrapport, dan moet hij dat aangeven. De werkgever kan het onderzoek dan heropenen of opnieuw uitvoeren. Als de werkgever dit niet doet of niet naar tevredenheid van de melder, dan kan de melder een externe melding doen.

Artikel 8 Externe melding

Lid 1

Uit artikel 10 van de Richtlijn blijkt dat de melder niet verplicht is om eerst intern te melden. Hij mag direct extern melden. Hij kan ook voor externe melding kiezen, nadat hij eerst intern gemeld heeft. Dat is bijvoorbeeld aan de orde als de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever, als de



werkgever niet tijdig heeft gereageerd op de melding of als de melder niet tevreden is over het onderzoek of als er geen onderzoek verricht is.

Lid 2

De lijst van bevoegde autoriteiten waar de melder een externe melding kan doen is limitatief. In dit staan de in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders genoemde bevoegde autoriteiten. Bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling kunnen nog andere bevoegde autoriteiten aangewezen worden. Welke dat zijn is op dit moment nog niet bekend, maar in de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel wordt gesproken over de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) en de Inspectie SZW. Als de lijst uitgebreid wordt, dan moet de regeling aangepast worden.

De werkgever is verplicht om melders in de regeling te informeren over de wijze waarop er gemeld kan worden bij de bevoegde autoriteiten. Een verwijzing naar de websites van de betreffende autoriteiten volstaat.

Net als bij de interne meldprocedure is het op grond van artikel 2d lid 2 van de Wet bescherming klokkenluiders bij de externe meldprocedure mogelijk om een melding op verschillende manieren te doen.

Dit kan:

- schriftelijk;
- mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
- een gesprek op een locatie binnen een redelijke termijn op verzoek van de melder.

Artikel 9 Vertrouwelijkheid

Lid 1

Op iedereen die betrokken is bij de melding of het daaropvolgende onderzoek rust een geheimhoudingsplicht. Dit was al zo.

Alle informatie die direct of indirect te herleiden is tot de melder, de persoon over wie de melding gaat of personen die met hem in verband worden gebracht en van in de melding genoemde derden (zoals collega's of getuigen), is vertrouwelijk. Dit staat in artikel 1a van de Wet bescherming klokkenluiders. Ook informatie over bedrijfsgeheimen is vertrouwelijk. Het gaat hierbij wel om bedrijfsgeheimen in de zin van artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen. Dat wil zeggen: informatie die geheim is en om die reden handelswaarde bezit en die, door degene die rechtmatig over de informatie beschikt, door middel van maatregelen geheim gehouden wordt.

Lid 2

Op de werkgever rust de taak om de informatie over de melding en het onderzoek goed te beveiligen. Deze mag alleen toegankelijk zijn voor de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek.

Lid 3

De identiteit van de melder of informatie waardoor die identiteit direct of indirect achterhaald kan worden, mag pas bekend gemaakt worden na voorafgaande instemming van de melder. Deze verplichting staat in artikel 1a lid 3 van de Wet bescherming klokkenluiders. De wet vereist geen schriftelijke instemming, maar het is wel aan te raden de instemming schriftelijk vast te leggen om discussie hierover te voorkomen.

Lid 4

Deze tekst komt ook al voor in de huidige regeling en is gehandhaafd. Het is raadzaam om de functionarissen bij wie iemand een melding kan doen, duidelijk te instrueren over de zaken waarmee zij rekening moeten houden bij een melding. Bijvoorbeeld over de wijze waarop de melding vastgelegd moet worden. Maar ook over de praktische vragen die zij de melder moeten stellen. Zoals aan welke persoon verdere informatie moet worden verzonden als de identiteit van de melder geheim moet blijven.

Lid 5

Als er in het kader van een onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure op grond van de wet een plicht bestaat om de identiteit van de melder bekend te maken, dan wordt de melder daarvan vooraf ingelicht. Daarbij moet toegelicht worden waarom de identiteit bekend gemaakt wordt. Dit staat in artikel 1a lid 4 van de Wet bescherming klokkenluiders.

Lid 6

De organisatie kiest ervoor om ook bescherming te bieden aan andere betrokkenen. Bijvoorbeeld aan vertrouwensadviseurs binnen de organisatie waarover de melding is gedaan of vakbondsvertegenwoordigers die een melder bijstaan in het meldingsproces en betrokken derden (zoals een collega of familielid verbonden in een werkgerelateerde context met een melder). De identiteit van deze betrokkenen moet dan gedurende het onderzoek naar de melding beschermd worden.

Artikel 10 Bescherming van de melder tegen benadeling

Lid 1

De werkgever moet benadeling van melders tegengaan.

Lid 2

Het verbod op benadeling staat in artikel 17da en verder van de Wet bescherming klokkenluiders. Het omvat elke vorm van benadeling tegen een melder van een vermoeden van een misstand, waaronder dreigingen met en pogingen daartoe. De benadeling kan allerlei maatregelen en handelingen betreffen die in de arbeidsrelationele sfeer nadelig of schadelijk zijn voor de kring van beschermde. Schorsing, ontslag of soortgelijke maatregelen zijn de meest vergaande vormen van benadeling. Maar het kan ook om minder vergaande maatregelen gaan, zoals degradatie of het onthouden van promotie, over-



dracht van taken, loonsverlaging of verandering van locatie van de arbeidsplaats. Ook psychosociale beschadiging, zoals dwang, intimidatie, pesterijen en uitsluiting vallen eronder.

Het benadelingsverbod heeft ook betrekking op personen met andere werkgerelateerde relaties zoals aandeelhouders, bestuurders en leveranciers. Dit volgt uit de begripsbepalingen van artikel 1 van de Wet bescherming klokkenluiders. 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.

Lid 3

De melder is niet alleen bij een melding aan een werkgever, het Huis voor Klokkenluiders of een andere bevoegde autoriteit of instantie beschermd. Ook bij het openbaar maken van een vermoeden van een misstand is hij op grond van artikel 17e van de Wet bescherming klokkenluiders beschermd.

Om in aanmerking te komen voor rechtsbescherming bij openbaarmaking gelden wel strengere eisen dan bij een melding, namelijk:

1. de melder moet voor de openbaarmaking eerst een melding hebben gedaan bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie, dan wel rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie;

en

2. de melder moet redelijke gronden hebben om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. De melder kan zich hierbij baseren op de informatie die hij, binnen een redelijke termijn, van de werkgever dan wel een bevoegde autoriteit heeft verkregen over de beoordeling of opvolging van de melding. Als hij binnen die tijd geen bericht heeft gekregen, kan hij zich geen oordeel vormen en ook dan mag hij ervan uitgaan dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft;

of

3. de melder heeft redelijke gronden om aan te nemen dat de misstand of inbreuk een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, dat er een risico bestaat op benadeling of dat het - als hij de misstand of inbreuk zou melden - niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend zal worden verholpen. In deze gevallen is voorafgaande melding bij de werkgever, een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie geen voorwaarde. Wel geldt ook hierbij de voorwaarde dat de melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

Lid 4

In dit artikel staat een opsomming van maatregelen waarbij in ieder geval sprake is van benadeling. Deze opsomming is overgenomen uit artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders en is optioneel. Het is namelijk niet verplicht dat je toelicht wat onder benadeling wordt verstaan, maar het verduidelijkt de regeling wel.

Lid 5

Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met of een poging tot benadeling.

Lid 6

Het is verstandig om een benadelende maatregel uit te leggen en daarbij te motiveren waarom deze geen verband houdt met de melding. Op grond van artikel 17e van de Wet bescherming klokkenluiders geldt namelijk de volgende bewijslastverdeling als de melder de benadeling aanvecht. De melder moet slechts aantonen dat een melding of openbaarmaking is gedaan en dat 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). Volgens de Wet bescherming klokkenluiders wordt de benadeling namelijk vermoed het gevolg te zijn van de melding of de openbaarmaking.

Lid 7

De werkgever kan personen die zich schuldig maken aan benadeling straffen. In hoofdstuk 14 van het Personeelshandboek is het sanctiebeleid opgenomen.

Lid 8

Behalve de melder worden, op grond van het derde lid, ook degenen die hem bijstaan en betrokken derden zoals familieleden die in een werkgerelateerde context met de melder verbonden zijn, beschermd door het verbod op benadeling. Dit volgt uit artikel 17ec van de Wet bescherming klokkenluiders. Alle rechten en plichten uit het artikel gelden ook voor hen.

Artikel 11 Het tegengaan van benadeling van de melder en/of vertrouwenspersoon

Lid 1

In dit artikellid is geregeld hoe de werknemer in gesprek kan gaan over mogelijke benadeling, om tijdig de juiste stappen te kunnen nemen om benadeling te voorkomen.

Lid 2

Als de melder vindt dat er sprake is van benadeling, kan hij verschillende stappen ondernemen. Die zijn in dit artikellid beschreven. Er kan sprake zijn van het inwinnen van intern dan wel extern advies. Of de melder kan een intern of extern onderzoek aanvragen. Dit onderzoek kan de melder ondersteunen in een eventuele rechtszaak of kan een rechtszaak voorkomen. Bijvoorbeeld omdat de werkgever de benadeling opheft naar aanleiding van het onderzoek.

Lid 3

Op grond van artikel 20 lid 1 onder c van de Richtlijn moet toegang tot rechtsbijstand open staan voor degenen die als gevolg van een melding benadeling kunnen ondervinden. De toegang tot de landelijke



rechtsbijstand geldt zowel voor de melder, de persoon die voornemens is om een vermoeden van een misstand te melden, als degene die hem bijstaat of een betrokken derde. Deze rechtsbijstand wordt kosteloos verleend en geldt ook voor bemiddeling via mediation. Voorwaarde hierbij is wel 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 kosteloze rechtsbijstand van een advocaat of mediator.

Lid 4

Behalve de melder worden ook degenen die hem bijstaan en betrokken derden, zoals familieleden die in een werkgerelateerde context met de melder verbonden zijn, beschermd. Zij kunnen gebruiken maken van dezelfde ondersteuningsmaatregelen als de melder. Dit volgt uit artikel 20 lid 1 onder c van de Richtlijn.