

# Evaluatie zelfregulering klokkenluidersprocedures

Eindrapport

Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

ECORYS  
Arbeid en Sociaal beleid

Coen Zoon  
Mirjam Stuivenberg  
Hans Nauta  
Peter Donker van Heel

Rotterdam, 15 mei 2006



ECORYS Nederland BV

Postbus 4175

3006 AD Rotterdam

Watermanweg 44

3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00

F 010 453 07 68

E [asb@ecorys.com](mailto:asb@ecorys.com)

W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)

K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid

T 010 453 88 05

F 010 453 88 34



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>Managementsamenvatting</b>	<b>9</b>
Inleiding	9
Klokkenluidersprocedures en de totstandkoming daarvan	9
Implementatie Verklaring van de Stichting van de Arbeid (STAR)	10
Effect van klokkenluidersprocedures	11
Conclusies	12
<b>1 Inleiding</b>	<b>13</b>
1.1 Achtergrond van het onderzoek	13
1.2 Vraag- en doelstelling van het onderzoek	14
1.2.1 Onderzoeksdoel	14
1.2.2 Vraagstelling	14
1.3 Methoden van onderzoek	15
1.4 Betrouwbaarheid	17
1.5 Leeswijzer	18
<b>2 Begrippenkader</b>	<b>19</b>
2.1 Inleiding	19
2.2 Klokkenluiden	19
2.3 Klokkenluidersprocedures	20
2.4 Nederlandse Corporate Governance Code (Code Tabaksblad)	21
2.5 Verklaring van de Stichting van de Arbeid	22
2.5.1 Achtergrond	22
2.5.2 Elementen uit de Verklaring van de STAR	22
2.5.3 Rol van de vertrouwenspersoon	23
2.5.4 Rol van de Ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging	23
2.5.5 Cao-afspraken over klokkenluiden	24
2.5.6 (Rechts)bescherming van klokkenluiders	24
<b>3 Klokkenluidersprocedures en de totstandkoming daarvan</b>	<b>25</b>
3.1 Inleiding	25
3.2 Bedrijven met klokkenluidersprocedures	25
3.2.1 Perceptie van de respondent	25
3.2.2 Implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR	27
3.3 Vertrouwen in klokkenluidersprocedures	29
3.4 Bedrijven die klokkenluidersprocedures gaan ontwikkelen	29
3.5 Motivatie voor het (niet) hebben van een klokkenluidersprocedure	30
3.6 Bekendheid en gebruik Verklaring van de STAR	31
3.6.1 Bekendheid van de Verklaring van de STAR	31
3.6.2 Gebruik van de Verklaring van de STAR	31

3.7	Afspraken op brancheniveau	33
3.7.1	Klokkenluiden in collectieve arbeidsovereenkomsten	33
3.7.2	Rol van brancheorganisaties	34
3.8	Rol van het personeel en de personeelsvertegenwoordiging	35
3.9	Conclusie	35
<b>4</b>	<b>Implementatie Verklaring van de STAR</b>	<b>37</b>
4.1	Inleiding	37
4.2	Implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR	37
4.2.1	Definiëring van een misstand	37
4.2.2	Hoe en waar een misstand gemeld kan worden	38
4.2.3	Terugkoppeling van de melding van een misstand	39
4.2.4	Anoniem melden	40
4.2.5	Aanwezigheid van een vertrouwenspersoon	41
4.2.6	Buiten het bedrijf melden	43
4.3	Conclusie	43
<b>5</b>	<b>Effect van klokkenluidersprocedures</b>	<b>45</b>
5.1	Inleiding	45
5.2	De toepassing van klokkenluidersprocedures	45
5.3	Inhoud van de procedure	46
5.4	Het melden van een misstand	47
5.4.1	Feitelijke situatie	47
5.4.2	Fictieve situatie	48
5.5	Gevolgen van het melden van een misstand	50
5.5.1	Rechtsbescherming	50
5.5.2	Opvattingen over de gevolgen van het melden van misstanden	51
5.6	Attitude van werknemers	52
5.7	Conclusie	53
<b>6</b>	<b>Conclusies</b>	<b>55</b>
	<b>Bijlage 1 Methodologische verantwoording</b>	<b>59</b>
	<b>Bijlage 2 Telefonische enquête werkgevers</b>	<b>61</b>
	<b>Bijlage 3 Elektronische enquête werknemers</b>	<b>77</b>
	<b>Bijlage 4 Gesprekspuntenlijsten persoonlijke interviews</b>	<b>93</b>
	<b>Bijlage 5 Resultaten Cao-onderzoek</b>	<b>99</b>
	<b>Bijlage 6 Resultaten jurisprudentie-onderzoek</b>	<b>121</b>
	<b>Bijlage 7 Verklaring van de STAR</b>	<b>139</b>

# Voorwoord

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft ECORYS het evaluatieonderzoek zelfregulering klokkenluidersprocedures uitgevoerd. Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode januari 2006 tot en met april 2006.

De evaluatie is bedoeld om meer inzicht te verkrijgen in de mate waarin Nederlandse ondernemingen een klokkenluidersprocedure hebben opgesteld en hoe werkgevers en werknemers omgaan met het melden van misstanden. Voorts is onderzocht welke elementen klokkenluidersprocedures bevatten en in hoeverre procedures bescherming bieden aan de (potentiële) klokkenluiders.

Vanuit ECORYS is het onderzoek uitgevoerd door Coen Zoon (projectleider), Mirjam Stuivenberg, Michiel Pat en Hans Nauta. Peter Donker van Heel is als intern adviseur bij het project betrokken geweest. Vanuit het ministerie van SZW heeft de heer W. Smits het CAO-onderzoek uitgevoerd. Het jurisprudentie-onderzoek lag in handen van het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) van de Universiteit van Amsterdam.

De begeleidingscommissie van het onderzoek heeft bestaan uit de heer W. T. de Graaf (SZW, voorzitter), de heer W. Smits (SZW), de heer A. Belling (BZK), de heer F.A. Vreedenburg (EZ), mevrouw J.J.M. Meijer-van der Aa (Justitie) en de heer C.H. van der Laan (Justitie). Wij willen hen allen hartelijk danken voor de ondersteuning, waardevolle bijdragen en prettige samenwerking gedurende dit project.

Een woord van dank gaat ook uit naar alle respondenten (werkgevers, werknemers, toezichthouders, vakcentrales, werkgeversorganisaties) die medewerking hebben verleend aan het onderzoek. Door tijd vrij te maken voor een enquête en/of persoonlijk interview hebben zij de onderzoekers inzicht kunnen verschaffen in de wijze waarop omgegaan wordt met het melden van misstanden in ondernemingen.

Wij hopen met dit rapport een nuttige bijdrage te hebben geleverd aan het beleid om het melden van misstanden in ondernemingen zo bevredigend mogelijk te laten verlopen voor alle betrokken partijen.

Rotterdam, mei 2006

De onderzoekers





# Managementsamenvatting

## Inleiding

ECORYS heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het evaluatieonderzoek ‘zelfregulering klokkenluidersprocedures’ uitgevoerd. Centraal in deze evaluatie staat de mate waarin klokkenluidersprocedures voorkomen evenals de inhoud, het gebruik en het effect daarvan. Voorts is in het evaluatieonderzoek aandacht besteed aan de mate waarin klokkenluidersprocedures bescherming bieden.

Het onderzoek heeft bestaan uit een werkgevers- en een werknemersenquête, met tweemaal een netto respons van 900 respondenten. Voorts zijn 19 persoonlijke interviews afgenomen onder werkgevers, werknemers, belangenorganisaties en toezichthouders. Het evaluatieonderzoek bestaat tevens uit een tweetal deelonderzoeken. Het eerste deelonderzoek, uitgevoerd door het ministerie van SZW, betreft een inventarisatie van klokkenluidersprocedures in cao's. Het tweede, uitgevoerd door het Hugo Sinzheimer Instituut, is een jurisprudentieonderzoek. Nagegaan is welke betekenis klokkenluidersprocedures hebben voor uitspraken door de rechterlijke macht.

Hieronder wordt kort een samenvatting gegeven van de belangrijkste resultaten en conclusies van het onderzoek.

## Klokkenluidersprocedures en de totstandkoming daarvan

Er zijn in het onderzoek twee verschillende methodes toegepast om te bepalen in welke mate klokkenluidersprocedures voorkomen bij Nederlandse ondernemingen. Aan werkgevers en werknemers is in de enquête de vraag voorgelegd of de onderneming waarin zij werkzaam zijn een procedure voor het klokkenluiden heeft. Circa 12 procent van de werkgevers en 8 procent van de werknemers geeft aan dat dit het geval is. Door toepassing van de resultaten van beide enquêtes is ook nagegaan in welke mate ondernemingen alle elementen<sup>1</sup> van de Verklaring van de Stichting van de Arbeid (STAR) hebben geïmplementeerd. We komen dan voor werkgevers uit op 12 procent en voor werknemers 5 procent. Nemen we de uitkomsten van beide methodes samen, dan kan gesteld worden dat ongeveer 1 op de 10 Nederlandse ondernemingen een klokkenluidersprocedure heeft. Respondenten die aangeven dat er een klokkenluidersprocedure bestaat zijn overigens niet per definitie dezelfde respondenten die aangeven dat alle elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd. Er bestaat dus een

---

<sup>1</sup> Zie voor een overzicht van alle elementen uit de Verklaring van de STAR, paragraaf 2.5.2.

verschil in perceptie ten aanzien van hetgeen onder een klokkenluidersprocedures wordt verstaan en de implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR.

Naarmate ondernemingen groter zijn, zien we dat klokkenluidersprocedures vaker voorkomen. Een reden daarvoor is de toepassing van de Code Tabaksblad. Daarin zijn bepalingen opgenomen over klokkenluidersprocedures. De Code is wettelijk verplicht voor beursgenoteerde ondernemingen. Naar branche constateren we dat vooral in de bouwnijverheid en dienstverlenende sectoren relatief veel klokkenluidersprocedures voorkomen.

Twee tot drie procent van de werkgevers is voornemens om op korte termijn een klokkenluidersprocedure te ontwikkelen. De meeste werkgevers geven echter aan nog niet te hebben nagedacht over het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures of achten een dergelijke procedure voor hun onderneming niet nodig. Het ontbreken van klokkenluidersprocedures hoeft volgens werknemers- en werkgeversorganisaties en toezichthouders niet per definitie een probleem te zijn. Volgens hen mag niet van alle bedrijven verwacht worden dat er een procedure is ontwikkeld; wel dat er op adequate wijze wordt omgegaan met de melding van misstanden. Daarvoor is vooral het besef dat er geanticipeerd dient te worden op een eventuele melding van een misstand van belang.

De meeste werkgevers en werknemers zijn niet bekend met de Verklaring van de STAR. Het bewust toepassen van de Verklaring is hierdoor beperkt. De elementen uit de Verklaring zijn echter wel geïmplementeerd, maar dat gebeurt via een andere weg. Er zijn immers verschillende manieren om klokkenluidersprocedures te ontwikkelen (zoals de Code Tabaksblad). Deze komen qua inhoud vaak voor een groot deel overeen met de Verklaring van de STAR.

Op brancheniveau worden er niet of nauwelijks afspraken gemaakt over de totstandkoming van klokkenluidersprocedures. Dit blijkt uit het beperkte aantal cao's waarin bepalingen over klokkenluiden zijn opgenomen. Daarnaast nemen brancheorganisaties geen stimulerende rol in ten aanzien van het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures. Bij de ontwikkeling van klokkenluidersprocedures wordt meestal het medezeggenschapsorgaan (ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging) betrokken. In de meeste bedrijven wordt bovendien het personeel over de klokkenluidersprocedure geïnformeerd.

## Implementatie Verklaring van de Stichting van de Arbeid (STAR)

Als respondenten aangeven dat er in hun onderneming geen klokkenluidersprocedure is, hoeft dit niet te betekenen dat ook de elementen uit de Verklaring van de STAR niet zijn geïmplementeerd binnen het bedrijf. De elementen worden vaak geïmplementeerd zonder dat de Verklaring bij de onderneming bekend is. De implementatie van elementen geldt in het bijzonder voor de mogelijkheid tot het melden van een misstand bij een vertrouwenspersoon (werkgevers: 82%, werknemers: 52%) en duidelijkheid met betrekking tot de wijze waarop en hoe een misstand gemeld moet worden (werkgevers: 74%, werknemers: 52%). In het merendeel van de ondernemingen is het voor

werknemers dus duidelijk hoe ze een misstand kunnen melden en is er een vertrouwenspersoon aangesteld.

Ook de meeste andere elementen uit de Verklaring van de STAR zijn volgens een meerderheid van de werkgevers geïmplementeerd. Er zijn echter verschillen ten opzichte van werknemers. Werknemers laten zich minder positief uit over de implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR dan werkgevers.

Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, zien we niet alleen dat er vaker specifieke procedures (schriftelijk vastgesteld) voorkomen, maar ook dat de elementen uit de Verklaring van de STAR vaker worden geïmplementeerd, waarschijnlijk door de invloed van de Code Tabaksblat. Tussen sectoren zijn de verschillen minder groot, hoewel de elementen in de horeca en de dienstverlenende sectoren wat vaker dan gemiddeld worden geïmplementeerd.

## Effect van klokkenluidersprocedures

Onderzocht is wat het effect van een klokkenluidersprocedure is op de wijze waarop een onderneming omgaat met een (eventuele) melding van een misstand, evenals hoe procedures het meldgedrag van werknemers beïnvloeden.

De meeste ondernemingen met een klokkenluidersprocedure geven aan deze toe te passen bij een (eventuele) melding van een misstand. Er zijn echter ook ondernemingen die een klokkenluidersprocedure pas ontwikkelen nadat er daadwerkelijk een melding van een misstand heeft plaatsgevonden. Ondernemingen met een procedure implementeren de elementen uit de Verklaring van de STAR vaker dan ondernemingen zonder een procedure.

We constateren dat werknemers in de praktijk vaak terughoudend zijn als het gaat om het melden van misstanden. In ondernemingen met een klokkenluidersprocedure hebben werknemers een iets sterkere neiging tot het melden van misstanden. Er is in deze ondernemingen echter vooral sprake van een sterkere neiging tot het intern melden van misstanden. Dit is gezien de doelstelling van een klokkenluidersprocedure logisch. Voorts blijkt dat ook de rechterlijke macht in haar uitspraken waarde hecht aan het binnen de onderneming melden van een misstand.

Hoewel uit het onderzoek naar voren komt dat werknemers in een onderneming met een klokkenluidersprocedure eerder geneigd zijn een misstand intern te melden, brengen respondenten in de persoonlijke interviews naar voren dat het bestaan van een klokkenluidersprocedure geen garantie is voor het melden van een misstand. De bedrijfscultuur, ervaringen van collega's en de persoonlijke angstgevoelens spelen volgens de geïnterviewden een doorslaggevende rol. Zij geven aan dat veel werknemers het melden van een misstand als een risicovolle zaak beoordelen die mogelijk niet goed afloopt, ook als er een klokkenluidersprocedure is. Het gevolg is dat veel werknemers terughoudend zijn bij het melden van een misstand.

Respondenten die veel ervaring hebben met (potentiële) klokkenluiders geven aan dat door het melden van misstanden de toekomst- en carrièreperspectieven van werknemers nadelig beïnvloed kunnen worden. Zij geven aan dat een klokkenluidersprocedure weliswaar toeziet op zorgvuldige afhandeling in het belang van de te goeder trouw handelende werknemer, maar dat de positie van deze werknemer op de werkvloer door het melden van een misstand toch vaak beschadigd raakt.

## Conclusies

De resultaten van het onderzoek geven aanleiding tot de volgende conclusies:

- In ongeveer 1 op de 10 ondernemingen komen specifieke klokkenluidersprocedures voor.
- Er zijn op ondernemingsniveau en op brancheniveau geen klokkenluidersprocedures in cao's opgenomen.
- De Verklaring van de STAR is relatief onbekend; de elementen uit de Verklaring zijn via andere wegen in de praktijk echter wel in belangrijke mate geïmplementeerd.
- In de praktijk meldt het merendeel van de werknemers een misstand niet.
- Interne melding wordt over het algemeen geprefereerd boven externe melding van misstanden.
- In ondernemingen met een klokkenluidersprocedure bestaat een sterkere neiging tot het intern melden van een misstand. Het zijn volgens respondenten echter vaak andere factoren die bepalen of een misstand daadwerkelijk gemeld wordt.
- Respondenten zijn van mening dat klokkenluidersprocedures een beperkt effect hebben op de bescherming van de positie van de werknemer die een misstand meldt.
- De rechter acht het van belang dat een werknemer een misstand eerst intern (binnen de onderneming) op welke wijze dan ook aan de orde stelt.

In hoofdstuk 5 wordt een toelichting gegeven op de conclusies.

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond van het onderzoek

Klokkenluiden staat sinds enkele jaren volop in de belangstelling, bij zowel burgers en politici als in de media. Belangrijkste aanleiding hiervoor is het overhandigen van de schaduwboekhouding van bouwbedrijf Koop Tjuchem aan justitie door klokkenluider Ad Bos in 2001. Hiermee is niet alleen de bouwfraude aan het licht gekomen, maar heeft het fenomeen klokkenluiden een belangrijke plaats ingenomen in het publieke debat.

Direct na het klokkenluiden van Bos wordt in de Tweede Kamer gepleit voor gedragsregels om het klokkenluiden in goede banen te leiden. Daarbij is onder meer het voorstel gedaan voor wetgeving ter bescherming van klokkenluiders<sup>2</sup>. Het kabinet heeft vooralsnog de voorkeur uitgesproken voor zelfregulering door sociale partners op ondernemings- en/of bedrijfstakniveau. De belangrijkste reden om daarvoor te kiezen ligt in de behoefte aan maatwerk. Voor de zelfregulering kunnen gedragsregels aan werkgevers en werknemers een houvast bieden bij het ontwikkelen van procedures om het melden van misstanden te regelen op ondernemings- danwel bedrijfstakniveau.

In 2001 heeft IVA Tilburg onderzoek gedaan naar de bescherming van klokkenluiders in de Nederlandse private sector. Uit het onderzoeksrapport *De weg van de klokkenluider: keuzes en dilemma's* blijkt dat zowel werkgevers als werknemers behoefte hebben aan een gedragscode die hun een houvast biedt bij een te volgen procedure. De toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hierop aan de Stichting van de Arbeid gevraagd gedragsregels te ontwikkelen. Deze kunnen eventueel in cao's worden opgenomen.

Op 24 juli 2003 heeft de Stichting van de Arbeid haar *Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen* vastgesteld. Deze Verklaring heeft als doel om op ondernemings- en/of bedrijfstakniveau condities te creëren waaronder eventuele misstanden veilig aan de orde kunnen worden gesteld en door ondernemingen kunnen worden opgelost. Met de regeling dient te worden voorkomen dat het tot klokkenluiden komt. Waar mogelijk dienen misstanden in een eerder stadium aangekaart en opgelost te worden, bij voorkeur binnen de onderneming.

De Stichting van de Arbeid benadrukt dat het correct melden van misstanden zowel in het belang is van werknemers als werkgevers. Werknemers dienen misstanden veilig binnen ondernemingen aan de orde kunnen stellen en de ondernemingsleiding dient hier tijdig kennis van te nemen, opdat zij maatregelen kan treffen.

---

<sup>2</sup> Bron: Kamerstukken II, 2002-2003, 28 990, (Initiatiefwetsvoorstel lid Van Gent).

De Sociaal Economische Raad (SER) geeft in haar advies aan de minister van SZW van 22 december 2004<sup>3</sup> aan dat de gedragscode van de Stichting van de Arbeid navolging verdient. De voorkeur van de SER gaat uit naar een situatie waarin partijen op decentraal niveau zelf het initiatief nemen voor een procedure die erin voorziet dat werknemers op een veilige en adequate wijze melding kunnen doen van eventuele misstanden in de onderneming.

Voorts geeft de SER in haar advies aan dat het geen aanleiding ziet om een commissie in het leven te roepen waar potentiële klokkenluiders<sup>4</sup> ingeval van misstanden naartoe kunnen stappen. Omdat volgens de SER de huidige wetgeving in combinatie met de gedragsregels van de Stichting van de Arbeid voldoende bescherming bieden, acht het eveneens een vergoedingsregeling of een fonds voor klokkenluiders voorlopig niet noodzakelijk.

De minister van SZW heeft in een reactie aan de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer beloofd de praktijk van zelfregulering na 3 jaar te evalueren<sup>5</sup>. Onder meer door middel van deze rapportage wordt bezien in hoeverre de aanbevolen zelfregulering geleid heeft tot voldoende en effectieve klokkenluiders-regelingen in ondernemingen.

## 1.2 Vraag- en doelstelling van het onderzoek

### 1.2.1 Onderzoekdoel

Het doel van de evaluatie is inzichtelijk te maken in hoeverre zelfregulering van klokkenluidersprocedures door sociale partners op ondernemings- dan wel bedrijfstakniveau geleid heeft tot voldoende én effectieve regelingen voor het melden van vermoedens van misstanden (het klokkenluiden).

### 1.2.2 Vraagstelling

De evaluatie is opgedeeld in een viertal met elkaar samenhangende deelvragen:

1. In welke mate en met welke inhoud zijn er in sectoren/ondernemingen klokkenluidersprocedures vastgesteld voor het omgaan met een vermoeden van een misstand in de onderneming?
2. In welke mate zijn er op ondernemings- dan wel bedrijfstakniveau vertrouwenspersonen/instanties aangesteld als meldpunt ten behoeve van klokkenluiders?
3. In welke mate wordt in de praktijk van klokkenluidersprocedures ook daadwerkelijk gebruik gemaakt door klokkenluiders?

---

<sup>3</sup> Bron: SER Advies nr. 04/14: *Klokkenluiders* (22 december 2004).

<sup>4</sup> Zie paragraaf 2.2 voor een definitie van de term potentiële klokkenluider.

<sup>5</sup> Bron: Kamerstukken II, 2003-2004, 19200 XV, nr. 9.

4. In welke mate bieden de klokkenluidersprocedures in voorkomende gevallen de klokkenluider daadwerkelijk voldoende bescherming?

Specifiek voor het deelonderzoek jurisprudentie is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

5. In welke mate wordt door de rechter rekening gehouden met in de onderneming geldende klokkenluidersprocedures?

### 1.3 Methoden van onderzoek

#### *Telefonische enquête onder werkgevers*

In het kader van het evaluatie-onderzoek is een telefonische enquête afgenomen onder netto 900 werkgevers. Ten behoeve van de spreiding en efficiency is gestratificeerd naar 9 sectoren<sup>6</sup> en een drietal bedrijfsgroottesklassen<sup>7</sup>. De bruto steekproef bestaat uit 2.000 bedrijven. Centraal in de werkgeversenquête staat het voorkomen van klokkenluidersprocedures op bedrijfsniveau en de totstandkoming daarvan. Voorts zijn in de werkgeversenquête vragen opgenomen die betrekking hebben op eventuele meldingen van misstanden (zie ook bijlage 2).

De enquête geeft een representatief beeld voor Nederlandse werkgevers in het algemeen en specifiek naar bedrijfsgrootte. Naar sector zijn de resultaten indicatief. De onderzoekers hebben de resultaten van de werkgeversenquête gewogen naar sector. Dat betekent dat de uitkomsten van de resultaten zijn afgezet naar de feitelijke omvang van sectoren op de Nederlandse arbeidsmarkt. In bijlage 1 van deze rapportage (methodologische verantwoording) is het responsoverzicht alsook het overzicht van de wegingsfactoren voor de werkgeversenquête opgenomen.

#### *Elektronische enquête onder werknemers*

Onder bruto 8.000 werknemers is een elektronische enquête in het kader van het evaluatieonderzoek uitgezet. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de responderende werknemers niet per definitie werkzaam hoeven te zijn voor de responderende werkgevers in de telefonische enquête. De werknemerspopulatie is evenals de werkgeverspopulatie gestratificeerd naar 9 sectoren en drie bedrijfsgroottesklassen, maar de werknemers behoeven dus geen arbeidsverhouding te hebben met een van de werkgevers uit de telefonische enquête. De elektronische enquête komt qua thematiek voor het merendeel overeen met de telefonische enquête onder werkgevers, zij het dat in de werknemersenquête meer de nadruk ligt op (de neiging tot) het melden van een misstand (zie ook bijlage 3).

De elektronische enquête kent evenals de werkgeversenquête een netto respons van 900 cases. Op basis hiervan kunnen representatieve uitspraken worden gedaan voor de Nederlandse werknemers in het algemeen en werknemers binnen de drie bedrijfsgroottes.

---

<sup>6</sup> Land- en tuinbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel, transport en communicatie, horeca, zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening en overige dienstverlening.

<sup>7</sup> 10 tot 50 werknemers, 50 tot 100 werknemers en 100 werknemers of meer.

De uitsplitsingen naar sector geven een indicatief beeld. De resultaten van de werknemersenquête zijn gewogen naar de demografische factoren opleidingsniveau, leeftijd en geslacht. De uitkomsten voor deze variabelen zijn afgezet tegen de feitelijke verhoudingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Evenals voor de werkgeversenquête zijn in bijlage 1 van deze rapportage het responsoverzicht en het overzicht van de wegingsfactoren opgenomen.

#### *Persoonlijke interviews met werknemers en werkgevers*

In het kader van het onderzoek hebben persoonlijke interviews plaatsgevonden met 6 werknemers en 5 werkgevers. De werknemers zijn geselecteerd op basis van de vraag in de elektronische enquête of de respondent mee wil werken aan een persoonlijk interview. Mensen die deze vraag met 'ja' hebben beantwoord zijn door de onderzoekers benaderd voor een persoonlijk gesprek. Een drietal potentiële klokkenluiders<sup>8</sup> en een drietal werknemers die hebben aangegeven geen misstanden te hebben meegemaakt zijn geïnterviewd. In de interviews is gesproken over de eventuele misstanden, de handelwijze van de werknemer, de motivatie voor het handelen en de invloed van een klokkenluidersprocedure (zie ook bijlage 4). In de gesprekken met werknemers die geen misstanden hebben meegemaakt is gesproken over hoe zij om zouden gaan met een misstand en het melden daarvan (fictieve situatie).

Omdat het op basis van de respons op de werknemersenquête niet mogelijk was om de aanvankelijk geplande interviews met 20 (potentiële) klokkenluiders uit te voeren, hebben de onderzoekers in overleg met de begeleidingscommissie besloten om ook werkgevers, toezichthouders en werkgevers- en werknemersorganisaties te benaderen voor een interview. Er zijn uiteindelijk 5 werkgevers in de sectoren bouwnijverheid, financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening, procesindustrie en de handel geïnterviewd. Het betreft 3 bedrijven met een klokkenluidersprocedure en 2 bedrijven zonder procedure. In de gesprekken hebben de volgende onderwerpen centraal gestaan: (redenen van) bestaan van een procedure, totstandkoming van de procedure, bekendheid en gebruik van de Verklaring van de STAR, inhoud en handelwijze van de procedure (zie ook bijlage 4).

#### *Persoonlijke interviews met toezichthouders, werkgevers- en werknemersorganisaties*

Om een beeld te verkrijgen van de meldingen van misstanden op casusoverstijgend niveau hebben de onderzoekers een achttal interviews afgenomen bij toezichthouders, werkgevers- en werknemersorganisaties. Het betreft de volgende instanties: Openbaar Ministerie, Nederlandse Mededingingsautoriteit, Arbeidsinspectie, FNV Bondgenoten, CNV, Vakcentrale MHP, VNO-NCW en MKB Nederland. Er is gesproken met vertegenwoordigers die regelmatig te maken hebben met meldingen van misstanden door werknemers. In de interviews is aandacht besteed aan het verloop van meldingen van misstanden, het bestaan en gebruik van klokkenluidersprocedures en het effect daarvan op het melden van een misstand (zie ook bijlage 4).

#### *Cao-onderzoek*

Het ministerie van SZW heeft, gelijktijdig met de enquêtes en interviews zelf een cao-onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek biedt inzicht in het aantal cao's waarin procedures

---

<sup>8</sup> Zie paragraaf 2.2 voor een definitie van de term potentiële klokkenluider.



voor klokkenluiden zijn opgenomen. De resultaten van het onderzoek zijn verwerkt in deze rapportage. Het volledige onderzoeksverslag is opgenomen onder bijlage 5.

#### *Jurisprudentie-onderzoek*

Tenslotte heeft het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) van de Universiteit van Amsterdam een jurisprudentieonderzoek uitgevoerd. In dit deelonderzoek zijn uitspraken van de rechterlijke macht in enkele klokkenluiderszaken bestudeerd. Er is aandacht besteed aan de betekenis van de Verklaring van de Stichting van de Arbeid en andere klokkenluidersprocedures bij uitspraken door de rechter. De belangrijkste resultaten van dit onderzoeksgedeelte zijn evenals het cao-onderzoek verwerkt in de rapportage. Het volledige onderzoeksverslag is opgenomen onder bijlage 6.

## 1.4 Betrouwbaarheid

Gezien de aantallen respondenten voor beide enquêtes (tweemaal 900 netto respondenten), de brede kwalitatieve verdieping middels persoonlijke interviews en de aanvullende deelonderzoeken, zijn de onderzoekers van mening dat de uitkomsten van het evaluatieonderzoek voldoende betrouwbaar zijn. Dit blijkt overigens ook uit parallellen die getrokken kunnen worden tussen de resultaten van de afzonderlijke delen van het onderzoek.

Uit de uitkomsten van het onderzoek blijkt dat werkgevers over het algemeen de neiging hebben om de omgang met (het melden van) misstanden veelal positiever in te schatten dan werknemers. Hierbij dient te worden vermeld dat werkgevers en werknemers in dit onderzoek niet van hetzelfde bedrijf afkomstig hoeven te zijn. Beide populaties kunnen verbonden zijn aan verschillende ondernemingen.

Een verklaring voor het verschil in de uitkomsten voor beide populaties zou kunnen zijn dat werkgevers beter op de hoogte zijn van procedures in het bedrijf dan werknemers. Daarnaast is het echter niet geheel uit te sluiten dat respondenten in zekere mate sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven, wat overigens inherent is aan sociaal-wetenschappelijk onderzoek. Dit zou kunnen betekenen dat de feitelijke situatie in ondernemingen niet altijd geheel overeenkomt met de antwoorden die door respondenten zijn gegeven.

Enkele vragen in de beide enquêtes zijn vanwege de respons fictief ingestoken. Dat wil zeggen dat aan de respondenten gevraagd is hoe zij zouden handelen als zich een situatie voordoet, bijvoorbeeld een misstand of een melding van een misstand. De resultaten van deze vragen zijn in de rapportage afgezet tegen de vragen die betrekking hebben op situaties die feitelijk hebben plaatsgevonden. Het dient dus vooral om het onderscheid weer te geven tussen verwachtingen en de feitelijke handelingen van respondenten.

## 1.5 Leeswijzer

Het rapport is opgedeeld in de volgende hoofdstukken:

- In hoofdstuk 2 beschrijven wij de belangrijkste begrippen en instituties die te maken hebben met klokkenluiden en klokkenluidersprocedures.
- In hoofdstuk 3 wordt vervolgens ingegaan op de mate waarin klokkenluidersprocedures bij ondernemingen voorkomen en hoe deze tot stand komen.
- In hoofdstuk 4 behandelen wij de implementatie van de Verklaring van de STAR. Per element wordt weergegeven in hoeverre bedrijven hier gevolg aan geven.
- In hoofdstuk 5 staat het effect van klokkenluidersprocedures op onder meer (de neiging tot) het melden van misstanden centraal. Voorts wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de gevolgen van het melden van een misstand en de attitude van werknemers.
- In hoofdstuk 6 worden de conclusies van de evaluatie gepresenteerd.
- In de bijlagen zijn de methodologische verantwoording, de rapportages van de deelonderzoeken, de werkgevers- en werknemersenquête, de gesprekspuntenlijst voor de persoonlijke interviews alsook de tekst van de Verklaring van de Stichting van de Arbeid opgenomen.

## 2 Begrippenkader

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan wij in op de betekenis van een aantal centrale begrippen en instituties die betrekking hebben op klokkenluiden en klokkenluidersprocedures. Voorts behandelen wij enkele veronderstellingen die ten grondslag liggen aan het evaluatieonderzoek. In paragraaf 2.2 gaan wij in op de betekenis van het fenomeen klokkenluiden. Het onderscheid tussen een klokkenluider en een potentiële klokkenluider wordt uitgelegd. Vervolgens gaan we in op de procedures om het klokkenluiden in goede banen te leiden (paragraaf 2.3). De Nederlandse Corporate Governance Code (Code Tabaksblat) stelt klokkenluidersprocedures verplicht voor alle Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen en kan tevens een stimulerende rol hebben bij het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures in niet beursgenoteerde ondernemingen. We behandelen de Code Tabaksblat in paragraaf 2.4. Vervolgens komt in paragraaf 2.5 de Verklaring van de Stichting van de Arbeid (STAR) als richtlijn voor de ontwikkeling van klokkenluidersprocedures aan bod. We besteden aandacht aan de belangrijkste aspecten die de STAR in haar Verklaring aanhaalt. Het gaat dan om de elementen waar een klokkenluidersprocedure volgens de STAR aan moet voldoen, de mogelijkheid tot het melden van een misstand bij een vertrouwenspersoon, de rol van de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging, de mogelijkheid om via collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) klokkenluidersprocedures te initiëren en ten slotte de rechtsbescherming van klokkenluiders.

### 2.2 Klokkenluiden

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een klokkenluider en een *potentiële* klokkenluider<sup>9</sup>. Door de Stichting van de Arbeid (STAR) wordt het fenomeen klokkenluiden als volgt omschreven<sup>10</sup>:

"Het door een werknemer (de klokkenluider) extern bekend maken van vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, aan personen die mogelijk actie daartegen zouden kunnen ondernemen."

<sup>9</sup> IVA Tilburg, *De weg van de klokkenluider: keuzes en dilemma's; onderzoek naar de klokkenluidersproblematiek in Nederland*, november 2001.

<sup>10</sup> Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen, 24 juni 2003.

Voor een potentiële klokkenluider hanteert IVA Tilburg in haar onderzoek uit 2001 de volgende definitie<sup>11</sup>:

“Een werknemer die in de onderneming waarin hij/zij werkzaam is een (vermeende) ernstige misstand constateert en deze eventueel met iemand bespreekt, maar die de misstand nergens meldt en dus geen actie onderneemt om de misstand te (laten) stoppen.”

Bij klokkenluiden is er altijd sprake van ernstige misstanden waarbij het **maatschappelijk belang** in het geding is (of kan komen). Onder maatschappelijk belang verstaan we belangen die grotere groepen mensen of de samenleving als geheel aangaan. Het overstijgt dus het individuele belang van de werknemer. Voorbeelden hiervan zijn: bedreigingen voor de volksgezondheid, veiligheid of het milieu. Echter, ook strafbare feiten, onethisch gedrag, misleiding, manipulatie en andersoortige schending van wet- en regelgeving kunnen het maatschappelijk belang raken.

Door de STAR zijn misstanden (met groot maatschappelijk belang) als volgt omschreven:

- een (dreigend) strafbaar feit;
- een (dreigende) schending van regels;
- een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
- een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

De Verklaring van de STAR geeft aan dat het klokkenluiden over het algemeen grote gevolgen heeft. Dat geldt voor zowel de werknemer als de werkgever. De onderneming kan in diskrediet gebracht worden en hiervan directe (financiële) schade ondervinden. Voor de werknemer geldt dat de relatie met zijn werkgever dusdanig onder druk kan komen te staan dat ongewijzigde voortzetting van het dienstverband onmogelijk wordt; overplaatsing, degradatie of ontslag kunnen dan het gevolg zijn. Bovendien, zo geeft de Verklaring van de STAR aan, als de klokkenluider zelf bij een misstand betrokken is, kan strafrechtelijke vervolging soms het gevolg zijn.

## 2.3 Klokkenluidersprocedures

Uit het onderzoek van IVA Tilburg uit 2001 is gebleken dat zowel werkgevers als werknemers er de voorkeur aan geven om het aankaarten van misstanden zoveel mogelijk eerst intern, dus binnen de organisatie, te laten plaatsvinden. Juist omdat het klokkenluiden enorme gevolgen kan hebben, is het van belang dat zorgvuldig omgegaan wordt met het vermoeden van een misstand in de organisatie. Deze zorgvuldigheid wordt bevorderd door het opstellen van adequate klokkenluidersprocedures. De Stichting van de Arbeid (STAR) geeft in haar Verklaring aan waar een klokkenluidersprocedure minimaal

---

<sup>11</sup> De definitie van klokkenluiden die wordt gehanteerd door IVA Tilburg komt niet geheel overeen met de definitie van de STAR. Daar waar de STAR benadrukt dat het gaat om een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, spreekt IVA Tilburg van een ernstige misstand. In dit onderzoek is ervoor gekozen om de definitie van de STAR als uitgangspunt te nemen.

aan moet voldoen. Ook geeft zij adviezen en handreikingen voor het opstellen van een dergelijke procedure. Als bijlage bij de Verklaring is een voorbeeld voor het opstellen van een klokkenluidersprocedure gevoegd. De volledige tekst van de Verklaring van de STAR is in deze rapportage opgenomen in bijlage 7.

## 2.4 Nederlandse Corporate Governance Code (Code Tabaksblat)

De Nederlandse Corporate Governance Code, ook wel Code Tabaksblat genoemd, is sinds 1 oktober 2004 wettelijk verankerd in artikel 2:391 lid 5 BW (Staatsblad 2004, 370). Dit betekent dat naleving van de Code Tabaksblat verplicht is voor alle Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen. De Code beoogt deugdelijk ondernemingsbestuur te bevorderen. Bepaling II.1.6 van de Code Tabaksblat luidt als volgt:

'Het bestuur draagt er zorg voor dat werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben te rapporteren over vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard binnen de vennootschap aan de voorzitter van het bestuur of aan een door hem aangewezen functionaris. Vermeende onregelmatigheden die het functioneren van bestuurders betreffen worden gerapporteerd aan de voorzitter van de raad van commissarissen. De klokkenluidersregeling wordt in ieder geval op de website van de vennootschap geplaatst'.

Deze bepaling impliceert dat alle beursgenoteerde ondernemingen in Nederland verplicht zijn een schriftelijk vastgelegde klokkenluidersregeling te hebben, waarin is opgenomen dat een werknemer zonder gevaar voor de eigen rechtspositie de mogelijkheid wordt geboden een misstand te melden (bij de voorzitter van het bestuur ofwel een vertrouwenspersoon). De Code Tabaksblat schrijft eveneens voor dat de klokkenluidersregeling op de website van de onderneming dient te worden geplaatst. Indien een onderneming de Code Tabaksblat niet op alle onderdelen opvolgt, dient dit als zodanig verantwoord te worden in het jaarverslag.

De Code Tabaksblat stelt in vergelijking met de Verklaring van de STAR niet of nauwelijks inhoudelijke bepalingen wat betreft de inhoudelijke elementen waaraan een klokkenluidersprocedure zou moeten voldoen<sup>12</sup>. Niettemin heeft de Code (sinds 1 oktober 2004 wettelijk verplicht) kennelijk een stimulerende invloed gehad op de bereidheid van beursgenoteerde ondernemingen om een klokkenluidersprocedure te ontwikkelen.

Op grond van haar taakopdracht publiceert de Monitoring Commissie Corporate Governance (Commissie Frijns) jaarlijks een rapport over de naleving van de Code Tabaksblat. In december 2005 is het monitoring rapport verschenen over het boekjaar 2004<sup>13</sup>. Uit de rapportage en het onderliggende onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen<sup>14</sup> kan worden opgemaakt dat het merendeel van de beursgenoteerde bedrijven bepaling II.1.6 van de Code Tabaksblat naleeft. Van de 149 onderzochte bedrijven

<sup>12</sup> De definiëring van een misstand, de mogelijkheid tot anoniem melden en de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon zijn bijvoorbeeld elementen die terugkomen in de Verklaring van de STAR, maar ontbreken in de Code Tabaksblat.

<sup>13</sup> Monitoring Commissie Corporate Governance Code, *Rapport over de naleving van de Nederlandse corporate governance code*, december 2005.

<sup>14</sup> Onderzoeksgroep RuG, *Corporate Governance in Nederland, een onderzoek naar de stand van zaken in het boekjaar 2004, alsmede naar de verklaring van verschillen tussen beursgenoteerde vennootschappen*, november 2005.

hebben 126 (85%) een klokkenluidersregeling. Voorts blijkt dat het ontbreken van de regeling voornamelijk voorkomt bij kleinere ondernemingen.

In het *European Industrial Relations Review* van maart 2006 wordt in een artikel<sup>15</sup> verslag gedaan van het effect van de Code Tabaksblat op de ontwikkeling van klokkenluidersprocedures binnen Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen. Alle 24 in de AEX opgenomen (beursgenoteerde) ondernemingen blijken een procedure te hebben vastgesteld. De auteurs concluderen ook dat klokkenluidersprocedures resulteren in beter risicomangement, meer controle en grotere transparantie binnen ondernemingen.

## 2.5 Verklaring van de Stichting van de Arbeid

### 2.5.1 Achtergrond

Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek van IVA Tilburg uit 2001 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2002 aan de Stichting van de Arbeid (STAR) gevraagd gedragsregels en een voorbeeldprocedure te ontwikkelen die bedrijven kunnen hanteren als leidraad bij de ontwikkeling van een klokkenluidersprocedure.

De STAR hanteert als uitgangspunt dat een klokkenluidersprocedure er zorg voor dient te dragen dat:

- het intern melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de onderneming;
- de melding serieus wordt onderzocht;
- er daadwerkelijk maatregelen worden genomen;
- de (potentiële) klokkenluider niet wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming;
- de melding bij de juiste functionaris (vertrouwenspersoon) wordt gedaan.

### 2.5.2 Elementen uit de Verklaring van de STAR

De STAR benadrukt dat er een zekere normerende werking van een klokkenluidersprocedure dient uit te gaan: het niet voldoen van de procedure heeft consequenties voor de partij die daar vanaf wijkt.

Waar dient een goede klokkenluidersprocedure uit te bestaan? De volgende elementen worden in de Verklaring van de STAR opgesomd<sup>16</sup>:

- een zo duidelijk mogelijke definitie van wat onder een misstand, waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, moet worden verstaan;
- de aanwijzing van een of meer functionarissen aan wie de melding van een dergelijke misstand dient plaats te vinden;
- de wijze waarop vervolgens met de interne melding wordt omgegaan;

<sup>15</sup> *European Industrial Relations Review, Open talk: whistleblowing policies in The Netherlands*, Harold Hasselink, Laury Bollen and Meinder de Vries, MARC research institute, Maastricht University.

<sup>16</sup> Stichting van de Arbeid, 'Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen', 24 juni 2003, p. 4-7. (zie bijlage 7).

- terugkoppeling naar degene die de melding heeft gedaan (binnen redelijke termijn);
- vertrouwelijke behandeling, indien daarom door de melder is verzocht;
- de mogelijkheid voor de melder om een raadsman in vertrouwen te nemen;
- de situaties waarin en de wijze waarop de melder extern mag melden (klokkenluiden);
- de rechtsbescherming van een zorgvuldig handelende (potentiële) klokkenluider<sup>17</sup>.

In deze evaluatie worden de elementen uit de Verklaring van de STAR als toetsingskader gehanteerd bij het bepalen van de kwaliteit van de inhoud van klokkenluidersprocedures op ondernemings- of bedrijfstakniveau.

### 2.5.3 Rol van de vertrouwenspersoon

De Verklaring van de STAR geeft aan dat het de voorkeur heeft wanneer de melder van een misstand een vertrouwenspersoon kan raadplegen. Deze vertrouwenspersoon dient onafhankelijk van de leiding te zijn en draagt ertoe bij dat de melding van de aangedragen misstand op verantwoorde wijze en op de juiste plek wordt gedaan. De vertrouwenspersoon functioneert eigenlijk als adviseur en procesbewaarder bij melding van een misstand.

Elke vertrouwenspersoon is verplicht de melding van een misstand voor zich te houden, totdat de melder verzoekt de misstand voor te leggen aan de leiding van de organisatie. Ook als een werknemer besluit iemand in de lijn van de organisatie in vertrouwen te nemen, is deze persoon verplicht tot geheimhouding van de identiteit van de melder totdat de leidinggevenden daarvan op de hoogte zijn gebracht<sup>18</sup>.

### 2.5.4 Rol van de Ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging

De STAR pleit er in haar Verklaring ook voor om het medezeggenschapsorgaan (ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging) bij het ontwikkelen, implementeren en evalueren van klokkenluidersprocedures te betrekken. De OR heeft volgens de Verklaring van de STAR een rol bij het goed functioneren van de onderneming in het algemeen en ten aanzien van regelingen op het gebied van sociaal beleid in het bijzonder. De betrokkenheid van de OR bij de totstandkoming van een klokkenluidersprocedure is volgens de STAR belangrijk voor het creëren van voldoende draagvlak voor de procedure in de organisatie. Het helpt het onderwerp klokkenluiden bij werkgever en werknemers op de agenda te krijgen. Hiermee wordt de kans vergroot dat het aankaarten van eventuele misstanden in de organisatie ordelijk verloopt.

<sup>17</sup> Onder bijlage 7 is de integrale tekst van de Verklaring van de STAR opgenomen. Omwille van de toegankelijkheid van de enquêtes onder werkgevers en werknemers is ervoor gekozen de elementen uit de Verklaring voor het onderzoek te herformuleren. In hoofdstuk 3,4, 5 en 6 komen deze formuleringen terug. Het gaat om: (1) definiëring van een misstand, (2) hoe en waar een misstand gemeld kan worden, (3) terugkoppeling van de melding van een misstand, (4) anoniem melden, (5) aanwezigheid van een vertrouwenspersoon en (6) buiten de onderneming melden. Het element rechtsbescherming is onderzocht door middel van persoonlijke interviews. Dit komt aan de orde in hoofdstuk 5.

<sup>18</sup> De melder van een misstand kan er ook voor kiezen om een raadsman naar eigen keuze in vertrouwen te nemen en hem om advies te vragen. Het gaat dan meestal om personen die uit hoofde van hun functie geheimhouding verschuldigd zijn, zoals een advocaat, rechtshulpverlener of een bedrijfsarts.

### 2.5.5 Cao-afspraken over klokkenluiden

Voorts pleit de STAR in haar Verklaring voor het vaststellen van klokkenluiders-procedures in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Vooral in bedrijfstakken met relatief veel bedrijven in het midden- en kleinbedrijf (mkb) stelt de STAR dat het wenselijk is om afspraken te maken op brancheniveau. Voor kleinere bedrijven kan het vanwege de omvang geen optie zijn om regelingen op bedrijfsniveau af te vaardigen. De totstandkoming van klokkenluidersprocedures op bedrijfstakniveau zou volgens de STAR overigens samen kunnen gaan met het aanstellen van een vertrouwenspersoon voor de gehele branche.

### 2.5.6 (Rechts)bescherming van klokkenluiders

Klokkenluidersprocedures op ondernemings- of bedrijfstakniveau dienen volgens de STAR een beschermende werking te hebben. De STAR benadrukt daarom dat in klokkenluidersprocedures tot uitdrukking dient te komen dat de te goeder trouw handelende (potentiële) klokkenluider niet zal worden benadeeld in zijn positie in de onderneming. Van goeder trouw is sprake indien hij in *formeel* (procedureel) en *materieel* opzicht zorgvuldig heeft gehandeld.

Van *formeel* (procedureel) handelen is volgens de Verklaring van de STAR sprake als<sup>19</sup>:

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

Van *materieel* zorgvuldig handelen is volgens de Verklaring van de STAR sprake als<sup>20</sup>:

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

Een melder van de misstand die het bovenstaande in acht neemt, verdient bescherming op basis van het volgen van de procedure, hetgeen inhoudt dat de werknemer op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een misstand mag worden benadeeld in zijn positie in de onderneming, aldus de STAR. Als de procedure niet wordt nageleefd, kan dat consequenties hebben voor de partij die van de procedure afwijkt.

---

<sup>19</sup> Bron: Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen, Stichting van de Arbeid, 24 juni 2003.

<sup>20</sup> Bron: Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen, Stichting van de Arbeid, 24 juni 2003.



## 3 Klokkenluidersprocedures en de totstandkoming daarvan

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we de mate waarin klokkenluidersprocedures in Nederlandse ondernemingen voorkomen. Daarnaast besteden we aandacht aan de mate waarin ondernemingen bekend zijn met de Verklaring van de STAR en in hoeverre ondernemingen de Verklaring hebben overgenomen bij de totstandkoming van een klokkenluidersprocedure. Voorts wordt aandacht besteed aan de actoren die een stimulerende rol kunnen spelen bij de ontwikkeling van klokkenluidersprocedures. Voor de invulling van het hoofdstuk is voornamelijk gebruik gemaakt van de resultaten uit de enquêtes voor werkgevers en werknemers, aangevuld met informatie uit de persoonlijke interviews.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 3.2 bespreken we op basis van de resultaten van een tweetal methoden de mate waarin er in ondernemingen klokkenluidersprocedures zijn vastgesteld. Aan werknemers is gevraagd in hoeverre zij vertrouwen hebben in deze procedures. Dit komt aan bod in paragraaf 3.3. In paragraaf 3.4 beantwoorden wij de vraag in hoeverre bedrijven zonder specifieke procedure van plan zijn deze in de toekomst te zullen ontwikkelen. Een rol daarbij speelt de motivatie van werkgevers bij het al dan niet ontwikkelen van een klokkenluidersprocedure (3.5). In paragraaf 3.6 gaan wij in op de bekendheid, het gebruik en de bruikbaarheid van de Verklaring van de STAR. Klokkenluidersprocedures kunnen tot stand komen door afspraken hierover te maken in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). In paragraaf 3.7 behandelen we de mate waarin dat gebeurt alsook de rol die brancheorganisaties hebben ten aanzien van het omgaan met klokkenluiden bij de achterban. De rol van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging bij de totstandkoming van klokkenluidersprocedures wordt besproken in paragraaf 3.8. We sluiten het hoofdstuk af met een conclusie (3.9).

### 3.2 Bedrijven met klokkenluidersprocedures

#### 3.2.1 Perceptie van de respondent

Aan zowel werkgevers als werknemers is in de beide enquêtes de vraag voorgelegd of hun onderneming een speciale procedure voor het melden van misstanden (klokkenluiden) heeft.

Van de werkgevers die zijn benaderd, geeft circa 12 procent zelf aan dat het bedrijf schriftelijk een specifieke klokkenluidersprocedure heeft opgesteld. Het merendeel van deze werkgevers geeft aan dat de procedure klaar is en deze geen aanpassingen meer behoeft. Vrijwel alle werkgevers geven aan dat zij de werknemers over het bestaan van de klokkenluidersprocedure hebben geïnformeerd. Uit de resultaten van de werknemers-enquête blijkt dat van de benaderde werknemers ongeveer 8 procent aangeeft dat binnen het bedrijf een klokkenluidersprocedure schriftelijk is opgesteld.

Tabel 3.1 geeft weer dat werkgevers van grote ondernemingen (meer dan 100 werknemers) vaker aangeven een klokkenluidersprocedure te hebben opgesteld dan hun collega's in kleinere bedrijven. Dat houdt volgens diverse werkgevers in de persoonlijke interviews verband met de Code Tabaksblad die voor beursgenoteerde ondernemingen verplicht is (zie hoofdstuk 2). Uit tabel 3.1 blijkt ook dat vooral ondernemingen in de bouwnijverheid (19%) en financiële dienstverlening (33%) aangeven klokkenluidersprocedures te hebben opgesteld. In de sectoren land- en tuinbouw en visserij, transport en communicatie en horeca geeft minder dan 5 procent van de ondernemingen aan een specifieke klokkenluidersprocedure te hebben ontwikkeld.

In enkele sectoren nemen we verschillen waar tussen de beantwoording van werkgevers en werknemers. Zo geeft ongeveer 15 procent van de werknemers in de sector land- en tuinbouw en visserij aan dat het bedrijf een procedure heeft, terwijl dit bij de werkgevers uitkomt op 4 procent. Voor de sector bouwnijverheid is het omgekeerde het geval. Waar 19 procent van de werkgevers aangeeft een specifieke procedure te hebben, zegt circa 3 procent van de werknemers dat het bedrijf een procedure heeft. We constateren dat werkgevers vaker dan werknemers aangeven dat de onderneming een schriftelijk vastgelegde klokkenluidersprocedure heeft. Daarbij dient evenwel te worden opgemerkt dat de werknemers in het onderzoek geen arbeidsrelatie behoeven te hebben met de werkgevers.

In de persoonlijke interviews is het percentage klokkenluidersprocedures door respondenten in een perspectief geplaatst. Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties geven aan dat niet verwacht mag worden dat iedere onderneming een specifieke procedure voor het klokkenluiden ontwikkelt. Vooral voor de kleinere ondernemingen betekent het een juridische/administratieve last, terwijl er wellicht gebruik kan worden gemaakt van bestaande klachtenregelingen. Respondenten van werkgevers- en werknemersorganisaties alsook toezichthoudende instanties veronderstellen dat het vooral belangrijk is dat werkgevers openstaan voor het melden van misstanden. Een bedrijfscultuur waarin het melden van misstanden mogelijk is, vinden zij belangrijker dan dat alles schriftelijk is vastgelegd.

Tabel 3.1 Werkgevers en werknemers die zelf aangeven dat de onderneming een klokkenluidersprocedure heeft (N=902/N=900)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	6%	7%
50-99 werknemers	7%	5%
Meer dan 100 werknemers	21%	11%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	4%	15%
Industrie	10%	8%
Bouwnijverheid	19%	3%
Handel	12%	4%
Transport en communicatie	4%	0%
Horeca	4%	8%
Zakelijke dienstverlening	11%	4%
Financiële dienstverlening	33%	28%
Overige dienstverlening	9%	3%
<b>Totaal</b>	<b>12%</b>	<b>8%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

### 3.2.2 Implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR

Behalve dat in de beide enquêtes aan respondenten direct gevraagd is of de onderneming een klokkenluidersprocedure heeft, is met behulp van de enquêteresultaten ook nagegaan hoe groot het aantal ondernemingen is dat alle elementen van de Verklaring van de STAR heeft geïmplementeerd<sup>21</sup>. De Verklaring van de STAR wordt in dit onderzoek als toetsingskader gehanteerd omdat de implementatie van de elementen uit de Verklaring voor de kwaliteit van de procedure van belang is (zie hoofdstuk 2).

In tabel 3.2 zijn (voor werkgevers en werknemers) de meest voorkomende combinaties ten aanzien van de implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR weergegeven. Deze elementen kunnen onderdeel zijn van een specifieke klokkenluidersprocedure, maar het is ook mogelijk dat een onderneming deze heeft opgenomen in een andersoortige regeling zoals een bedrijfsreglement. Ongeveer 12 procent van de responderende werkgevers geeft aan dat alle elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd. Dat is dus gelijk aan het percentage werkgevers dat uit zichzelf aangeeft dat het bedrijf een klokkenluidersprocedure heeft (12%).

Richten we ons specifiek op de groep respondenten die aangeeft dat de onderneming een klokkenluidersprocedure heeft, dan blijkt daarvan circa 27 procent alle elementen te hebben geïmplementeerd. Dit betekent dat een meerderheid van de werkgevers die aangeven dat er een specifieke klokkenluidersprocedure is, niet alle elementen uit de Verklaring van de STAR heeft geïmplementeerd. Er bestaat dus een verschil tussen de

<sup>21</sup> Zie paragraaf 2.5.2 voor en overzicht van alle elementen uit de Verklaring van de STAR.

perceptie van het bestaan van een klokkenluidersprocedure en de (volledige) implementatie van de elementen uit de Verklaring van de STAR.

De onderzoekers zijn ook voor de werknemerspopulatie nagegaan in hoeverre de perceptie van het bestaan van klokkenluidersprocedures zich verhoudt met het beeld dat zij hebben van de implementatie van alle elementen uit de Verklaring van de STAR. Uit tabel 3.2 blijkt dat circa 5 procent van alle werknemers aangeeft dat alle elementen van de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd. Dit is lager dan het aandeel werknemers dat aangeeft dat er een klokkenluidersprocedure is (8%).

Voorts blijkt dat 21 procent van de werknemers die antwoorden dat er een klokkenluidersprocedure is, ook aangeven dat alle elementen zijn geïmplementeerd. Evenals voor de werkgevers nemen we dus een verschil waar tussen de perceptie van respondenten over het bestaan van een klokkenluidersprocedure en de mening over de implementatie van alle elementen uit de Verklaring van de STAR.

In hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op de implementatie van de Verklaring van de STAR. We behandelen hier de implementatie per afzonderlijk element. Uit de resultaten van dit hoofdstuk blijkt dat de elementen ‘duidelijk hoe en waar een misstand gemeld moet worden’ en de ‘aanwezigheid van een vertrouwenspersoon’ in het merendeel van de ondernemingen zijn geïmplementeerd.

Tabel 3.2 De meest voorkomende combinaties met betrekking tot implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR, werkgevers en werknemers (N=902/N=900)

Elementen uit de Verklaring van de STAR							
1. Definiëring	2. Duidelijk hoe en waar melden	3. Terugkoppeling	4. Anoniem melden	5. Melden bij vertrouwenspersoon	6. Buiten het bedrijf melden	% totaal aantal werkgevers/werknemers <sup>22</sup>	% met een klokkenluidersprocedure <sup>23</sup>
<b>Werkgevers</b>							
x	x	x	x	x	x	12%	27%
x	x		x	x	x	10%	27%
	x	x	x	x	x	7%	0%
	x	x	x	x		5%	0%
	x		x	x	x	5%	0%
x	x	x	x	x		5%	10%
<b>Werknemers</b>							
						17%	1%
	x					12%	1%
				x		7%	0%
x	x	x	x	x	x	5%	21%
x	x		x	x		5%	32%
x	x	x	x	x		3%	26%

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

<sup>22</sup> In deze kolom zijn de percentages weergegeven binnen de totale populatie werkgevers/werknemers.

<sup>23</sup> In deze kolom zijn de percentages weergegeven binnen de populatie werkgevers/werknemers die hebben aangegeven dat er in hun onderneming een specifieke klokkenluidersprocedure is.

### 3.3 Vertrouwen in klokkenluidersprocedures

Het vertrouwen dat werknemers hebben in de klokkenluidersprocedure van het bedrijf kan van invloed zijn op de bereidheid een misstand te melden. Als werknemers zich er niet van verzekerd voelen dat zij een misstand kunnen melden zonder daarvan negatieve gevolgen te ondervinden, zullen zij wellicht eerder besluiten een melding achterwege te laten of alleen extern te melden.

Aan werknemers die werkzaam zijn in een bedrijf met een klokkenluidersprocedure is gevraagd in hoeverre zij vertrouwen hebben in de procedure. Iets meer dan de helft van de werknemers (55%) heeft veel tot zeer veel vertrouwen in de procedure van het bedrijf. In kleine bedrijven ligt dit percentage hoger dan gemiddeld. In grote bedrijven hebben werknemers in mindere mate vertrouwen in de bestaande procedure. Ook naar sector nemen we verschillen waar. Vooral in de industrie lijken relatief veel werknemers vertrouwen te hebben in de procedure. Het tegenovergestelde is het geval in de land- en tuinbouw en visserij en in de overige dienstverlening.

In hoofdstuk 5 wordt verder ingegaan op het vertrouwen dat werknemers hebben in de wijze waarop hun bedrijf omgaat met een melding van een misstand. In dit hoofdstuk zal naar voren worden gebracht dat behalve het voorkomen van een klokkenluidersprocedure vooral ook andere factoren een rol spelen, zoals de bedrijfscultuur.

### 3.4 Bedrijven die klokkenluidersprocedures gaan ontwikkelen

Aan werkgevers en werknemers die aangeven dat er geen klokkenluidersprocedure is, hebben de onderzoekers de vraag voorgelegd of het bedrijf van plan is een klokkenluidersprocedure te ontwikkelen.

Van alle bedrijven die op dit moment nog geen klokkenluidersprocedure hebben opgesteld, geeft 3 procent van de werkgevers en 2 procent van de werknemers aan dat er plannen zijn om een procedure te ontwikkelen. Hierbij zijn niet of nauwelijks verschillen aan te wijzen naar bedrijfsgrootte of sector, behalve dat de score voor de sector financiële dienstverlening hoger uitvalt (8%). Overigens blijkt ook uit de persoonlijke interviews dat als bedrijven geen klokkenluidersprocedure hebben, zij niet of nauwelijks geneigd zijn daar verandering in te brengen. Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat in het onderzoek naar voren is gekomen dat (incidenteel) werkgevers pas een klokkenluidersprocedure ontwikkelen als er sprake is van een melding van een misstand. Zij stellen zich dan reactief op. De redenen die werkgevers aandragen voor het al dan niet ontwikkelen van een klokkenluidersprocedure, behandelen we in de volgende paragraaf.

Tabel 3.3 Bedrijven die een klokkenluidersprocedure gaan ontwikkelen (N=785/N=363)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	2%	2%
50-99 werknemers	4%	4%
Meer dan 100 werknemers	3%	1%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	4%	6%
Industrie	3%	4%
Bouwnijverheid	2%	0%
Handel	3%	3%
Transport en communicatie	2%	3%
Horeca	2%	2%
Zakelijke dienstverlening	3%	2%
Financiële dienstverlening	8%	0%
Overige dienstverlening	2%	0%
<b>Totaal</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

### 3.5 Motivatie voor het (niet) hebben van een klokkenluidersprocedure

Het merendeel van de ondernemingen heeft vooralsnog geen specifieke klokkenluidersprocedure ontwikkeld. Werkgevers dragen hiervoor verschillende redenen aan. Ruim een kwart stelt er eenvoudigweg nooit over te hebben nagedacht. Dit komt overeen met de beleving van toezichthouders en werkgevers- en werknemersorganisaties. Zij veronderstellen dat het klokkenluiden nu eenmaal weinig leeft onder werkgevers.

Ongeveer 20 procent van de werkgevers geeft aan dat er volgens hen binnen het bedrijf nooit misstanden voorkomen en achten daarom een procedure niet noodzakelijk. Circa 10 procent voert aan dat er al een andere klachtenregeling bestaat, waar het melden van misstanden onder valt. Dit gaat om procedures voor klachten van persoonlijke aard (discriminatie, seksuele intimidatie, bedreigingen, et cetera). Ten slotte zijn enkele respondenten van mening dat hun bedrijf te klein is voor een specifieke klokkenluidersprocedure. In de persoonlijke interviews dragen bedrijven zonder procedure soortgelijke argumenten aan.

In de persoonlijke interviews is aan ondernemingen die wel een klokkenluidersprocedure hebben opgesteld gevraagd welke redenen zij daarvoor hebben. Bij grote ondernemingen heeft dit veelal te maken met de verplichting die de Code Tabaksblat oplegt. Daarnaast geven ondernemingen aan dat zij vinden dat een klokkenluidersprocedure gewoonweg hoort bij het algemene integriteitsbeleid danwel het (maatschappelijk) verantwoord ondernemen.

## 3.6 Bekendheid en gebruik Verklaring van de STAR

### 3.6.1 Bekendheid van de Verklaring van de STAR

De Verklaring van de STAR bevat concrete handreikingen voor de ontwikkeling van klokkenluidersprocedures. Het beoogt een belangrijke rol te spelen richting werkgevers om binnen de kaders van zelfregulering de totstandkoming van klokkenluidersprocedures te stimuleren.

Onder zowel een meerderheid van de werkgevers als werknemers is de Verklaring van de STAR niet bekend. Circa 73 procent van de werkgevers en 64 procent van de werknemers geeft aan nog nooit van de Verklaring te hebben gehoord. Bijna 4 procent van de werkgevers en 5 procent van de werknemers kent de Verklaring goed tot zeer goed. De uitsplitsingen naar bedrijfsgrootte laten zien dat de Verklaring van de STAR bekender is naarmate het bedrijf groter is. Bij de uitsplitsingen naar sector treffen we grotere verschillen aan. Onder werkgevers is de bekendheid van de Verklaring redelijk gelijk naar de verschillende sectoren. Onder werknemers zien we dat de Verklaring van de STAR vooral bekend is in de sectoren horeca en financiële dienstverlening. Respectievelijk 11 en 12 procent van de werknemers kent de Verklaring in deze sectoren goed tot zeer goed.

Tabel 3.4 Goede tot zeer goede bekendheid met de Verklaring van de STAR (N=902/N=900)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	1%	4%
50-99 werknemers	3%	5%
Meer dan 100 werknemers	7%	6%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	0%	6%
Industrie	3%	4%
Bouwnijverheid	6%	6%
Handel	3%	0%
Transport en communicatie	4%	6%
Horeca	2%	11%
Zakelijke dienstverlening	6%	3%
Financiële dienstverlening	5%	12%
Overige dienstverlening	0%	2%
<b>Totaal</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

### 3.6.2 Gebruik van de Verklaring van de STAR

Bij de Verklaring van de STAR is ook een voorbeeldprocedure opgenomen. In deze paragraaf gaan wij in op de vraag of bedrijven die de Verklaring kennen deze ook bewust hebben toegepast bij het opstellen van de procedure. Daarnaast wordt gezien hoe de

bruikbaarheid van de Verklaring wordt beoordeeld. In hoofdstuk 4 komt specifiek aan de orde in hoeverre de elementen uit deze Verklaring zijn geïmplementeerd.

Van de ondernemingen met een specifieke (schriftelijk vastgelegde) klokkenluidersprocedure heeft ongeveer 4 procent de elementen uit de Verklaring in het geheel en 39 procent gedeeltelijk overgenomen. Dat is lager dan naar voren is gekomen in paragraaf 3.2 over de implementatie van de elementen uit de Verklaring van de STAR. Hieruit kan worden afgeleid dat de perceptie van respondenten anders is dan die over de implementatie van elementen. Er zijn meer elementen geïmplementeerd dan respondenten op basis van de eigen perceptie veronderstellen.

De meest genoemde reden onder werkgevers voor het niet gebruiken van de Verklaring van de STAR is dat er al regelingen en/of richtlijnen bestaan vanuit het moederbedrijf. In de persoonlijke interviews is er door werkgevers- en werknemersorganisaties op gewezen dat dit veelal betrekking heeft op bedrijven die hun hoofdvestiging hebben in de Verenigde Staten of het Verenigd Koninkrijk, waar procedures voor klokkenluiden wettelijk geregeld zijn. In dezelfde interviews wordt overigens de vrijblijvendheid als hoofdreden aangevoerd voor het niet gebruiken van de Verklaring van de STAR. De gedachte van werkgevers- en werknemersorganisaties is dat veel ondernemingen de Verklaring niet als specifieke procedure overnemen als zij hiertoe niet verplicht worden.

Uit de persoonlijke interviews komt eveneens het beeld naar voren dat werkgevers verschillende richtlijnen kunnen gebruiken bij de ontwikkeling van een klokkenluidersprocedure. De Verklaring van de STAR wordt door respondenten gezien als 'een van de manieren' om een klokkenluidersprocedure vorm te geven. Dit betekent dat er dus ook andere methoden zijn om een procedure te ontwikkelen. Door grote ondernemingen wordt vooral de Code Tabaksblat genoemd. Enkele ondernemingen geven aan gebruik te maken van een handboek voor naleving van de Code Tabaksblat van een advocatenkantoor of juridisch adviesbureau. Uit de interviews blijkt dat de richtlijnen voor klokkenluidersprocedures in deze handboeken vaak voor een groot deel overeenkomen met de elementen die de Verklaring van de STAR voorschrijft. Meestal ontbreekt echter wel de mogelijkheid tot het extern melden van een misstand.

Er is niet alleen onderzocht of de Verklaring van de STAR gebruikt is bij de totstandkoming van een klokkenluidersprocedure, maar ook hoe werkgevers en werknemers de bruikbaarheid van deze Verklaring beoordelen. Bij dit onderdeel zijn alleen de respondenten meegenomen, die hebben aangegeven de Verklaring van de STAR goed of zeer goed te kennen. De meeste werkgevers (76%) en werknemers (90%) zijn van mening dat de Verklaring van de STAR bruikbaar tot zeer bruikbaar is. Omdat het om relatief weinig respondenten gaat, is het niet mogelijk om uitsplitsingen te presenteren naar bedrijfsgrootte en sector.

Tabel 3.5 Werkgevers en werknemers die de Verklaring van de STAR bruikbaar tot zeer bruikbaar vinden (N=33/N=47)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
Totaal	76%	90%

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.



## 3.7 Afspraken op brancheniveau

### 3.7.1 Klokkenluiden in collectieve arbeidsovereenkomsten

In de Verklaring van de STAR wordt de aanbeveling gedaan om de totstandkoming van klokkenluidersprocedures op sector/brancheniveau te stimuleren door afspraken neer te leggen in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Ongeveer een derde van de bedrijven met een klokkenluidersprocedure geeft aan cao-afspraken te hebben opgevolgd. Een kwart van de bedrijven geeft aan dat hierover geen afspraken in de cao zijn gemaakt en eveneens een kwart van de bedrijven geeft aan überhaupt niet onder een cao te vallen. Er zijn geen noemenswaardige verschillen waar te nemen naar bedrijfsgrootte. Wel valt op dat vooral werkgevers in de sectoren horeca, bouwnijverheid en overige dienstverlening aangeven afspraken uit de cao te hebben opgevolgd. Bij de interpretatie van bovenstaande resultaten dient te worden opgemerkt dat het om een beperkt aantal bedrijven met een klokkenluidersprocedure gaat (n=103).

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft zelf onderzoek gedaan naar het voorkomen van procedures voor klokkenluiden in cao's. In totaal zijn 120 cao's onderzocht<sup>24</sup> die in 2005 van kracht waren. Per cao is nagegaan in hoeverre er iets geregeld is met betrekking tot de ontwikkeling van een klokkenluidersprocedure. Uit de resultaten komt naar voren dat in geen enkele cao een klokkenluidersprocedure is aangetroffen. In een tweetal cao's<sup>25</sup> wordt echter wel het ontwikkelen van voorzieningen genoemd om het melden van misstanden binnen het bedrijf mogelijk te maken. In een andere cao<sup>26</sup> is afgesproken dat er geen aparte klokkenluidersregeling in het leven wordt geroepen, maar dat de bestaande klachtenregelingen worden getoetst op de toegankelijkheid voor klokkenluiders. Vervolgens bestaat de mogelijkheid om deze via medezeggenschap eventueel aan te passen.

Vooralsnog lijkt het erop dat in de meeste cao-onderhandelingen het thema klokkenluiden voor werkgevers- en werknemersorganisaties geen belangrijk thema is. De onderzoekers constateren echter dat het ontbreken van klokkenluidersprocedures in een cao niet per definitie betekent dat het bedrijf of de bedrijven die vallen onder de cao geen procedure hebben opgesteld. Zo blijkt dat er een aantal ondernemingen is die een klokkenluidersprocedure op hun website hebben staan, terwijl hierover niets is opgenomen in de cao. De reden hiervoor is waarschijnlijk de Code Tabaksblad, op grond waarvan beursgenoteerde ondernemingen een klokkenluidersprocedure moeten ontwikkelen en deze op hun website dienen te plaatsen.

Het ministerie van SZW heeft eveneens onderzoek<sup>27</sup> verricht naar de aard en het voorkomen van klachtregelingen voor werknemers in cao's. In 80 procent van de cao's zijn klacht-, bezwaar- of geschillenregelingen en regelingen met vertrouwenspersonen voor werknemers aangetroffen. In het kader van al deze klachtregelingen kunnen alleen klachten aangekaart worden die de *individuele werknemer* betreffen en die betrekking

<sup>24</sup> De onderzochte cao's hebben betrekking op 5.329.100 Nederlandse arbeidskrachten.

<sup>25</sup> ABN-AMRO en Delta Lloyd.

<sup>26</sup> Bijzondere Nederlandse Universiteiten.

<sup>27</sup> *Individueel Klachtrecht: een onderzoek naar de aard en het voorkomen van klachtregelingen in CAO's in 2003*. Ministerie van SZW, mei 2004.

hebben op een feit of omstandigheid die in de cao genoemd of bepaald is. Specifiek voor het melden van bovenindividuele ernstige misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is (het klokkenluiden) zijn deze regelingen niet in het leven geroepen. Deze klacht-, bezwaar- of geschillenregelingen vormen over het algemeen dus geen substituuut voor specifieke klokkenluidersprocedures.

Tenslotte heeft het ministerie van SZW in het cao-onderzoek aandacht besteed aan de mate waarin geheimhoudingsbepalingen zijn opgenomen in cao's. Als er in de onderneming een plicht tot geheimhouding bestaat, betekent dit in principe dat de werknemer geen bedrijfsinterne zaken naar buiten mag brengen. Het ministerie van SZW heeft in 62 procent van de onderzochte cao's een geheimhoudingsplicht voor de werknemer aangetroffen. In de meeste geheimhoudingsbepalingen gaat het niet alleen om 'bedrijfsgeheimen' maar betreft het een breder spectrum van feiten of omstandigheden aangaande de onderneming.

Een geheimhoudingsbepaling kan ook in het arbeidscontract van een werknemer zijn opgenomen. Om hier zicht op te krijgen is in de werknemersenquête aan respondenten de vraag voorgelegd of een dergelijke geheimhoudingsbepaling in hun arbeidscontract is opgenomen. Ongeveer 56 procent van de respondenten geeft aan dat dit het geval is. Vooral in de sectoren zakelijke en financiële dienstverlening is het gangbaar om geheimhoudingsbepalingen in de arbeidscontracten van werknemers op te nemen.

### 3.7.2 Rol van brancheorganisaties

Een actor die een rol van betekenis kan spelen bij de ontwikkeling van een klokkenluidersprocedure is de brancheorganisatie. Bij 21 procent van de bedrijven met een klokkenluidersprocedure heeft de brancheorganisatie aangedrongen op de ontwikkeling daarvan. Hierbij dient wederom te worden opgemerkt dat deze vraag aan een beperkt deel van de respondenten is voorgelegd (n=103). Kijken we naar de verschillen per sector, dan blijkt vooral de brancheorganisatie in de bouwnijverheid een rol te hebben gespeeld bij de ontwikkeling van klokkenluidersprocedures<sup>28</sup>. Dit wordt in de persoonlijke interviews bevestigd door de overkoepelende werkgeversorganisaties en een bouwonderneming. Aangenomen mag worden dat de bouwfraude hierbij een rol speelt.

Voorts geven werkgevers in een aantal sectoren aan dat de brancheorganisatie geen enkele rol heeft gespeeld bij de totstandkoming van de klokkenluidersprocedure. Ook dit komt overeen met de resultaten uit de persoonlijke interviews. Vrijwel alle respondenten geven aan dat de stimulans vanuit brancheorganisaties om een klokkenluidersprocedure te ontwikkelen over het algemeen beperkt tot zeer beperkt is geweest. Enkele respondenten geven zelfs aan het gevoel te hebben dat het voor brancheorganisaties überhaupt geen gespreksonderwerp is (geweest); het klokkenluiden 'leeft niet' onder brancheorganisaties. Respondenten van twee algemene werkgeversorganisaties geven aan dat er ten tijden van

---

<sup>28</sup> Specifiek gaat het hierbij om intensieve voorlichting en communicatie over het opzetten van klokkenluidersprocedures vanuit brancheorganisatie Bouwend Nederland (richting de leden) alsook de gedragscode die in 2004 door Bouwend Nederland is afgegeven om illegale prijsafspraken in de branche tegen te gaan.

het uitkomen van de Verklaring van de STAR, door hen wel aandacht is besteed aan de communicatie hierover naar de achterban. Zij geven echter ook aan dat de meeste brancheorganisaties hier geen navolging aan hebben gegeven.

### 3.8 Rol van het personeel en de personeelsvertegenwoordiging

Het overgrote deel van de ondernemingen met een klokkenluidersprocedure (96%) geeft aan het personeel hierover te hebben geïnformeerd. Dat wil zeggen dat zij het personeel mondeling of schriftelijk op de hoogte hebben gesteld van het bestaan van de procedure.

In de Verklaring van de STAR wordt waarde gehecht aan het betrekken van de OR/personeelsvertegenwoordiging bij het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures. Van alle ondernemingen met een klokkenluidersprocedure geeft 61 procent aan dat zij het medezeggenschapsorgaan daadwerkelijk om advies hebben gevraagd. Ook uit de persoonlijke interviews met werkgevers blijkt dat de OR/personeelsvertegenwoordiging in het merendeel van de gevallen bij de ontwikkeling van de procedure betrokken is geweest. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, wordt het medezeggenschapsorgaan vaker bij de totstandkoming van klokkenluidersprocedures betrokken. Dit is gezien de wettelijke verplichting om bij 50 of meer werknemers een ondernemingsraad op te richten en in stand te houden ook logisch. De uitkomsten van de enquête per sector laten zien dat vooral in de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening advies is gevraagd aan de OR/personeelsvertegenwoordiging.

### 3.9 Conclusie

Er kan op twee verschillende manieren inzicht worden gegeven in de mate waarin Nederlandse ondernemingen klokkenluidersprocedures hebben ontwikkeld. Aan zowel werkgevers als werknemers is gevraagd of de onderneming een procedure voor het klokkenluiden heeft. Ongeveer 12 procent van de werkgevers en 8 procent van de werknemers geeft aan dat dit het geval is. Met behulp van de enquêteresultaten kan ook worden nagegaan welk deel van de respondenten aangeeft dat alle elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd. We komen dan voor werkgevers uit op 12 procent en voor werknemers 5 procent. De respondenten die aangeven dat er een klokkenluidersprocedure in het bedrijf is zijn overigens niet per definitie dezelfde respondenten die veronderstellen dat alle elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd. We constateren dus een verschil in perceptie voor wat betreft het bestaan van klokkenluidersprocedures en de implementatie van alle elementen uit de Verklaring van de STAR.

Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, hebben meer ondernemingen een specifieke klokkenluidersprocedure. Twee tot drie procent van de ondernemingen is voornemens om op korte termijn een klokkenluidersprocedure te ontwikkelen. Werkgevers geven over het algemeen aan nog niet te hebben nagedacht over het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures of achten een dergelijke procedure voor hun onderneming niet nodig. Werkgevers- en werknemersorganisaties en toezichthouders vinden dat het ontbreken van klokkenluidersprocedures niet per definitie een probleem is. Niet van alle bedrijven mag

volgens hen worden verwacht dat er een procedure is ontwikkeld; wel dat zij op een adequate wijze omgaan met de melding van misstanden. Daarvoor is vooral het besef dat er geanticipeerd moet worden op een eventuele melding van een misstand van belang.

Het merendeel van de werkgevers en werknemers is niet bekend met de Verklaring van de STAR. Mede hierdoor is het bewust gebruiken van de Verklaring bij het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures beperkt. Elementen uit de Verklaring worden echter wel geïmplementeerd, maar veelal zonder dat respondenten dit lijken te beseffen. Er zijn andere manieren om klokkenluidersprocedures te ontwikkelen. Zo kan een bedrijf de richtlijnen van de Code Tabaksblat of een handboek van een advocatenbureau gebruiken. Veelal zijn er qua inhoud overeenkomsten met de Verklaring van de STAR.

Op brancheniveau worden er niet of nauwelijks afspraken gemaakt over de totstandkoming van klokkenluidersprocedures. Bij cao-onderhandelingen lijkt het klokkenluiden geen belangrijk gespreksonderwerp te zijn geweest voor de onderhandelende werkgevers- en werknemersorganisaties. Dit blijkt uit het beperkte aantal cao's waarin bepalingen over klokkenluiden zijn opgenomen. Daarnaast nemen brancheorganisaties over het algemeen geen stimulerende rol in ten aanzien van het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures. Als een onderneming een klokkenluidersprocedure ontwikkelt, dan wordt de personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad daar meestal bij betrokken. In de meeste bedrijven wordt bovendien het personeel geïnformeerd over de klokkenluidersprocedure.

## 4 Implementatie Verklaring van de STAR

### 4.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is aan de orde gekomen dat als een werkgever of werknemer aangeeft dat de onderneming een klokkenluidersprocedure heeft, dit nog niet hoeft te betekenen dat (alle) elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd. Het is zelfs mogelijk dat een onderneming een procedure in het leven heeft geroepen, zonder daar verder invulling aan te geven. Ook kan het zo zijn dat een respondent aangeeft dat er geen specifieke klokkenluidersprocedure bestaat, maar dat er wel elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd, bijvoorbeeld in een integriteitverklaring of bedrijfsreglement (er wordt dan gebruik gemaakt van een andere procedure). Voorts is het mogelijk dat een onderneming elementen uit de Verklaring toepast op ‘informele basis’. Een klokkenluidersprocedure is dan niet schriftelijk vastgelegd, maar in de praktijk wordt deze wel als zodanig gebruikt.

Omdat de inhoud van een klokkenluidersprocedure belangrijk is voor de werking daarvan, hanteren wij de Verklaring van de STAR in dit hoofdstuk als toetsingskader. We gaan per element na in hoeverre er sprake is van implementatie van elementen binnen ondernemingen. Achtereenvolgens wordt aandacht besteed aan de definiëring van een misstand (4.2.1), de uitleg waar en hoe een misstand gemeld kan worden (4.2.2), de terugkoppeling van de melding (4.2.3), het anoniem melden (4.2.4), de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon (4.2.5) en tenslotte de procedure voor het extern melden (4.2.6). We sluiten het hoofdstuk af met een conclusie in paragraaf 4.3. In hoofdstuk 5 wordt vervolgens ingegaan op het verschil in implementatie tussen bedrijven met en zonder een klokkenluidersprocedure. In dit hoofdstuk wordt tevens het element rechtsbescherming behandeld.

### 4.2 Implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR

#### 4.2.1 Definiëring van een misstand

Als eerste is in de Verklaring van de STAR opgenomen dat door de onderneming een zo duidelijk mogelijke definitie dient te zijn gegeven van wat onder een misstand (waarbij het maatschappelijk belang in het geding is) moet worden verstaan. Uit tabel 4.1 blijkt dat volgens werkgevers (38%) en werknemers (33%) in ongeveer een derde van de ondernemingen de definiëring als zodanig is geregeld. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, blijkt er vaker een definitie van een misstand te zijn afgegeven. De verschillen naar sector zijn beperkt, hoewel we voor horeca en financiële dienstverlening iets hogere

scores waarnemen. Over de gehele linie geven werkgevers vaker dan werknemers aan dat de definiëring van misstanden in het bedrijf geregeld is.

Tabel 4.1 Definitie binnen het bedrijf van een misstand (N=902, N=900)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	26%	28%
50-99 werknemers	40%	29%
Meer dan 100 werknemers	50%	41%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	31%	36%
Industrie	40%	38%
Bouwnijverheid	33%	32%
Handel	40%	21%
Transport en communicatie	33%	31%
Horeca	39%	41%
Zakelijke dienstverlening	37%	29%
Financiële dienstverlening	46%	41%
Overige dienstverlening	37%	28%
<b>Totaal</b>	<b>38%</b>	<b>33%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

#### 4.2.2 Hoe en waar een misstand gemeld kan worden

De STAR geeft in haar Verklaring eveneens aan dat een onderneming duidelijk dient aan te geven hoe en waar een werknemer een misstand dient te melden. In tabel 4.2 zijn de percentages weergegeven van respondenten die van mening zijn dat in de onderneming waarin zij werkzaam zijn duidelijk of zeer duidelijk is aangegeven hoe en waar een misstand gemeld dient te worden. We nemen een verschil waar tussen werkgevers (74%) en werknemers (52%). Hoewel in ogenschouw dient te worden genomen dat de respondenten uit beide populaties niet verbonden zijn aan dezelfde ondernemingen, zijn meer werkgevers dan werknemers van mening dat duidelijk is hoe en waar een misstand gemeld dient te worden. Er is geen eenduidig beeld ten aanzien van het verschil naar bedrijfsgrootte. Bij de verdeling naar sector constateren we vooral voor de horeca en financiële dienstverlening relatief hoge percentages.

Tabel 4.2 Duidelijk/zeer duidelijk hoe en waar een misstand gemeld dient te worden (N=902/N=900)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	72%	53%
50-99 werknemers	71%	53%
Meer dan 100 werknemers	79%	51%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	78%	51%
Industrie	71%	48%
Bouwnijverheid	68%	59%
Handel	75%	53%
Transport en communicatie	81%	53%
Horeca	78%	61%
Zakelijke dienstverlening	71%	46%
Financiële dienstverlening	79%	62%
Overige dienstverlening	72%	44%
<b>Totaal</b>	<b>74%</b>	<b>52%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

#### 4.2.3 Terugkoppeling van de melding van een misstand

Als een werknemer een misstand meldt, dan dient volgens de Verklaring van de STAR de onderneming de werknemer op de hoogte te stellen van hetgeen het management/de directie met de melding doet of gaat doen. Uit de resultaten van beide enquêtes blijkt dat werkgevers wederom een andere mening zijn toegedaan dan werknemers. Uit tabel 4.3 is op te maken dat circa 58 procent van de werkgevers verwacht dat een terugkoppeling zal worden gegeven, terwijl 28 procent van de responderende werknemers de verwachting heeft dat deze terugkoppeling zal plaatsvinden. Er zijn hierbij nauwelijks verschillen aan te wijzen naar bedrijfsgrootte. Bij de uitkomsten naar sector komt alleen de industrie boven het gemiddelde voor zowel werkgevers als werknemers.

Tabel 4.3 Een melding van een misstand wordt teruggekoppeld door het bedrijf (N=903/N=901)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	60%	28%
50-99 werknemers	55%	31%
Meer dan 100 werknemers	59%	27%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	50%	33%
Industrie	63%	32%
Bouwnijverheid	58%	20%
Handel	51%	33%
Transport en communicatie	60%	25%
Horeca	47%	31%
Zakelijke dienstverlening	67%	23%
Financiële dienstverlening	58%	37%
Overige dienstverlening	60%	27%
<b>Totaal</b>	<b>58%</b>	<b>28%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

#### 4.2.4 Anoniem melden

In de Verklaring van de STAR staat ook vermeld dat een werknemer, indien hij dit wenst, een misstand anoniem dient te kunnen melden. Ten aanzien van dit aspect constateren we eveneens een verschil in de beleving van werkgevers en werknemers. Zoals tabel 4.4 laat zien geeft ongeveer 71 procent van de werkgevers aan dat anonieme melding in het bedrijf mogelijk is, terwijl dit bij ongeveer 34 procent van de werknemers het geval is. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt blijkt het vaker mogelijk te zijn om een misstand anoniem te melden. Bij de uitsplitsingen naar sector nemen we behalve voor horeca geen noemenswaardige verschillen waar. De mogelijkheid die de website [www.horecafraude.nl](http://www.horecafraude.nl) biedt om misstanden met betrekking tot (faillissements)fraude in de horeca on-line anoniem te melden is vermoedelijk de reden voor de relatief hoge score voor horeca (werkgevers 81%, werknemers 43%)<sup>29</sup>.

Tabel 4.4 Mogelijkheid tot anoniem melden van een misstand (N=902/N=900)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	65%	30%
50-99 werknemers	74%	35%
Meer dan 100 werknemers	73%	39%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	71%	32%
Industrie	74%	34%
Bouwnijverheid	71%	37%
Handel	72%	32%
Transport en communicatie	71%	32%
Horeca	81%	43%
Zakelijke dienstverlening	64%	35%
Financiële dienstverlening	67%	41%
Overige dienstverlening	72%	30%
<b>Totaal</b>	<b>71%</b>	<b>34%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

In de werkgeversenquête is aan respondenten die aangeven dat het niet mogelijk is een misstand anoniem te melden gevraagd wat de reden daarvan is. Een groot deel van deze werkgevers geeft aan het overbodig te vinden werknemers de mogelijkheid te bieden om een misstand anoniem te kunnen melden. Zij geven aan dat er in het bedrijf sprake is van een open communicatie en/of cultuur, waarbij geheimzinnigheid niet past. Volgens deze werkgevers wordt er gestreefd naar een procedure die voor de werknemer beschermend en bevredigend is. Omdat de werknemer bij het melden van een misstand niets hoeft te vrezen, is anoniem melden volgens de werkgevers overbodig.

<sup>29</sup> Vooralnog is niet duidelijk wie de initiatiefnemers van deze website zijn. Koninklijke Horeca Nederland, FNV Horecabond en Stichting Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering geven aan dat de website bij hen niet bekend is. Zij zijn zelf dus ook niet bij de website betrokken.



Vooraf respondenten van relatief kleine bedrijven (10-49 werknemers) geven aan dat het gezien de bedrijfsgrootte weinig zinvol is om anoniem te kunnen melden. Bij deze bedrijven is op basis van de aard van de melding namelijk toch wel duidelijk wie de melding heeft gedaan. Ten slotte is er een groep werkgevers die aangeeft belang te hechten aan contact met de melder van de misstand, bijvoorbeeld om ter verduidelijking vragen te kunnen stellen. Deze werkgevers geven aan dat als er niet direct gecommuniceerd kan worden met de melder het moeilijk is om tot een oplossing voor de misstand te komen. Dit komt overigens overeen met hetgeen enkele toezichthouders en werknemersorganisaties in de persoonlijke interviews naar voren hebben gebracht. Anonieme melding maakt het moeilijk om de misstand aan te kunnen tonen en aan te kunnen pakken. Intensief contact met de melder van de misstand is veelal gewenst. Daar komt volgens werknemersorganisaties bij dat werkgevers een anonieme melding niet serieus nemen, omdat deze uit zichzelf als vaag en weinig concreet worden bestempeld.

In de persoonlijke interviews komt evenals in de resultaten van de enquête naar voren dat het bij veel bedrijven vooralsnog niet mogelijk is om een misstand anoniem te melden. Daarnaast geven respondenten aan dat er bij bedrijven waar dit wel geregeld is een verschil bestaat tussen het formeel vastleggen in procedures en de feitelijke gang van zaken in de praktijk. In de praktijk is de identiteit van de werknemer via omwegen namelijk vaak wel te achterhalen. Een melding heeft immers veelal betrekking op een bepaalde afdeling of bepaalde personen. Voor het bedrijf is het dus meestal wel duidelijk wie de misstand heeft gemeld. Ten slotte komt het volgens respondenten bij toezichthouders en werknemersorganisaties regelmatig voor dat de positie van de vertrouwenspersoon in een bedrijf niet onafhankelijk genoeg is van de bedrijfsleiding. Hierdoor wordt de identiteit van de melder, ook indien een garantie van anonimiteit is afgesproken, toch bekend gemaakt (meestal in een informele setting achter gesloten deuren).

#### 4.2.5 Aanwezigheid van een vertrouwenspersoon

Hoewel er ook voor het melden van een misstand bij de vertrouwenspersoon verschillen bestaan in de perceptie van werkgevers en werknemers, blijkt dit in het merendeel van de ondernemingen wel geregeld te zijn (zie tabel 4.5). Circa 82 procent van de werkgevers en 52 procent van de werknemers geeft aan dat melding bij de vertrouwenspersoon mogelijk is. Waarschijnlijk wordt de relatief hoge score veroorzaakt doordat een vertrouwenspersoon niet alleen wordt aangewezen voor meldingen van misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Een werknemer kan vaak ook bij de vertrouwenspersoon terecht voor andere meldingen die betrekking hebben op de individuele arbeidsrelatie, zoals seksuele intimidatie, beledigingen of bedreigingen. Het gaat dan over het algemeen om een vertrouwenspersoon die niet specifiek voor klokkenluiden is aangesteld.

Uit tabel 4.5 komt naar voren dat naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, vaker de mogelijkheid bestaat om een misstand bij een vertrouwenspersoon te melden. Kijken we naar de uitsplitsingen naar sector, dan valt op dat voornamelijk in de financiële dienstverlening en horeca vaker de mogelijkheid bestaat een misstand bij een vertrouwenspersoon te melden.

Tabel 4.5 Mogelijkheid tot melden van een misstand bij een vertrouwenspersoon (N=903/N=901)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	71%	41%
50-99 werknemers	85%	49%
Meer dan 100 werknemers	90%	64%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	67%	49%
Industrie	81%	52%
Bouwnijverheid	70%	51%
Handel	88%	40%
Transport en communicatie	77%	53%
Horeca	92%	57%
Zakelijke dienstverlening	83%	54%
Financiële dienstverlening	94%	60%
Overige dienstverlening	83%	50%
<b>Totaal</b>	<b>82%</b>	<b>52%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

In de werkgevers- en werknemersenquête is gevraagd of de vertrouwenspersoon afkomstig is van binnen of buiten het bedrijf/de bedrijfstak. Het overgrote deel van zowel de responderende werkgevers als werknemers (80 tot 90%) geeft aan dat de vertrouwenspersoon is aangesteld binnen het bedrijf/de bedrijfstak.

In de persoonlijke interviews benadrukken werkgevers dat het belangrijk is dat de vertrouwenspersoon kennis heeft van zowel de sector als het bedrijf. Het melden van de misstand verloopt volgens hen dan soepeler omdat de vertrouwenspersoon op de hoogte is van het reilen en zeilen in het bedrijf en hij de mensen en ingangen kent. Het bedrijf wordt hierdoor in staat gesteld adequaat te reageren en de misstand zo snel mogelijk op te lossen. Werknemers en werknemersorganisaties geven echter aan dat zij een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf eerder verdenken van partijdigheid. Zij benadrukken dat de positie van de vertrouwenspersoon niet buiten de invloedssfeer van het management of de directie van de onderneming blijft. Hoewel dit niet als zodanig uit de enquêteresultaten naar voren komt, geven de geïnterviewde werknemers en vertegenwoordigers van werknemersorganisaties aan dat het wantrouwen ten aanzien van een vertrouwenspersoon ertoe kan leiden dat werknemers geneigd zijn de misstand niet binnen het bedrijf te melden. Zij laten het melden van de misstand achterwege of melden direct buiten het bedrijf.

#### 4.2.6 Buiten het bedrijf melden

Als laatste element van de Verklaring van de STAR behandelen we de mogelijkheid van het (onder bepaalde voorwaarden<sup>30</sup>) buiten het bedrijf melden van een misstand. In tabel 4.6 zijn de resultaten van de werkgevers- en werknemersenquête weergegeven. Evenals bij de implementatie van de meeste andere elementen constateren we ook hier een verschil tussen werkgevers en werknemers. Werkgevers geven vaker aan dat het toegestaan is een misstand buiten het bedrijf te melden (63%) dan werknemers (25%). Er zijn geen eenduidige verschillen ten aanzien van de bedrijfsgrootte. Bij de uitsplitsingen naar sector valt vooral de relatief hoge score voor horeca op (71% onder werkgevers, 37% onder werknemers). In hoofdstuk 5 wordt verder ingegaan op (de neiging tot) het extern melden van misstanden onder werknemers.

Tabel 4.6 Mogelijkheid tot het buiten het bedrijf melden van een misstand (onder bepaalde voorwaarden) (N=903/N=900)

Categorieën	Werkgevers	Werknemers
<b>Bedrijfsgrootte</b>		
10-49 werknemers	63%	25%
50-99 werknemers	56%	26%
Meer dan 100 werknemers	67%	23%
<b>Sector</b>		
Land- en tuinbouw en visserij	67%	18%
Industrie	61%	21%
Bouwnijverheid	59%	26%
Handel	66%	26%
Transport en communicatie	61%	25%
Horeca	71%	37%
Zakelijke dienstverlening	62%	24%
Financiële dienstverlening	56%	33%
Overige dienstverlening	58%	17%
<b>Totaal</b>	<b>63%</b>	<b>25%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

### 4.3 Conclusie

In hoofdstuk 3 is beschreven dat als respondenten aangeven dat er een klokkenluidersprocedure is, dit nog niet hoeft te betekenen dat (alle) elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd. Anderzijds worden elementen soms geïmplementeerd zonder dat de Verklaring bekend is. In dit hoofdstuk is naar voren gekomen dat de elementen ‘duidelijkheid over de wijze waarop een misstand gemeld dient te worden’ en ‘de mogelijkheid tot het melden van een misstand bij een vertrouwenspersoon’ in het merendeel van de ondernemingen zijn geïmplementeerd.

<sup>30</sup> Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld: (1) situatie waarin de interne melding van een misstand niet leidt tot een aanpak van de misstand door de onderneming, (2) als de onderneming van mening is dat er geen sprake is van een misstand en de werknemer wel, (3) als de onderneming zich niet houdt aan de procedure voor het melden van een misstand.

Ook vrijwel alle andere elementen uit de Verklaring van de STAR zijn volgens een meerderheid van de werkgevers geïmplementeerd. Wat betreft de afzonderlijke elementen uit de Verklaring van de STAR bestaat volgens de werkgevers in de meeste ondernemingen de mogelijkheid om mistanden bij een vertrouwenspersoon te melden (82%). Ook is in 74 procent van de ondernemingen volgens de werkgevers duidelijk hoe en waar een misstand gemeld moet worden, ook al ontbreekt bij het merendeel van de ondernemingen een heldere definitie van wat nu precies onder een misstand met een groot maatschappelijk belang moet worden verstaan. We nemen echter een verschil waar ten opzichte van werknemers. Over het algemeen laten werknemers zich minder positief uit over de implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR dan werkgevers.

Hoewel dit niet voor alle elementen het geval is, blijkt over het algemeen dat naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, de elementen uit de Verklaring van de STAR vaker worden geïmplementeerd. Naar sector zijn de verschillen minder groot. Wel blijkt dat de meeste elementen in de horeca en de dienstverlenende sectoren vaker zijn geïmplementeerd dan in andere sectoren.

## 5 Effect van klokkenluidersprocedures

### 5.1 Inleiding

Van belang is natuurlijk dat als een klokkenluidersprocedure in een bedrijf aanwezig is, deze ook gebruikt wordt indien zich een melding van een misstand voordoet. Ook is het belangrijk dat de klokkenluidersprocedure effectief is. Dat wil zeggen dat er waarborgen worden geboden aan werknemers die zorgvuldig en te goeder trouw handelen. Ervan uitgaande dat een klokkenluidersprocedure een beschermende werking biedt (in de zin dat een zorgvuldige afhandeling van de melding plaatsvindt zonder nadelige gevolgen voor de melder), zouden werknemers in een bedrijf met een klokkenluidersprocedure eerder geneigd kunnen zijn een misstand te melden dan werknemers in een bedrijf zonder procedure.

In dit hoofdstuk behandelen wij het effect dat uitgaat van klokkenluidersprocedures. We baseren ons daarbij zowel op de resultaten uit de werkgevers- en werknemersenquête als de persoonlijke interviews. Als eerste gaan we in paragraaf 5.2 in op het gebruik van de klokkenluidersprocedures bij het melden van een misstand. Vervolgens komt in paragraaf 5.3 de invloed van klokkenluidersprocedures op de implementatie van elementen uit de Verklaring van de STAR aan bod. In paragraaf 5.4 behandelen we de invloed die klokkenluidersprocedures hebben op (de neiging tot) het melden van een misstand. In paragraaf 5.5 komen de gevolgen van het melden van misstanden aan bod. Er wordt onder meer aandacht besteed aan de uitkomsten van het jurisprudentie-onderzoek. In paragraaf 5.6 behandelen we tenslotte de attitude van werknemers ten aanzien van het melden van misstanden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

### 5.2 De toepassing van klokkenluidersprocedures

Uit de resultaten van de werkgeversenquête blijkt dat 18 van de 103 werkgevers met een klokkenluidersprocedure (17%) in de afgelopen drie jaar met een melding van een misstand te maken heeft gehad. Daarnaast geven twee van de 103 werkgevers met een klokkenluidersprocedure (2%) aan dat er sprake is geweest van een werknemer die een melding van een misstand buiten het bedrijf heeft gedaan. Bij vrijwel alle 20 meldingen (intern en extern) die hierboven zijn genoemd is volgens de werkgever gebruik gemaakt van de bestaande klokkenluidersprocedure. Hoewel deze uitkomsten niet representatief zijn voor alle bedrijven met een klokkenluidersprocedure, geeft het wel de indicatie dat klokkenluidersprocedures daadwerkelijk worden toegepast.

Voorts blijkt uit de persoonlijke interviews dat veel ondernemingen pas bij de melding van een misstand een klokkenluidersprocedure ontwikkelen. Er wordt dan snel een

procedure ontwikkeld (al dan niet op basis van de Verklaring van de STAR), zodat deze direct in de praktijk kan worden toegepast. Veel bedrijven lijken dus eerder reactief dan preventief te handelen.

Aan werkgevers met een specifieke klokkenluidersprocedure die niet met een misstand te maken hebben gehad is de fictieve vraag voorgelegd of zij deze procedure zouden toepassen bij een melding van een misstand. Circa 91 procent van de respondenten antwoordt dit te zullen doen. Ook uit de persoonlijke interviews met werkgevers komt naar voren dat de klokkenluidersprocedure meestal direct wordt gestart als een werknemer een misstand meldt. Uit bovenstaande resultaten kan worden opgemaakt dat *als* een klokkenluidersprocedure eenmaal is opgesteld, dit voor werkgevers ook een instrument is dat daadwerkelijk wordt toegepast. Of werknemers gebruik maken van klokkenluidersprocedures om misstanden te melden komt aan bod in paragraaf 5.4.

### 5.3 Inhoud van de procedure

Zoals beschreven in hoofdstuk 3 en 4 biedt het bestaan van een klokkenluidersprocedure alleen geen garantie voor de inhoud en dus de kwaliteit daarvan. Bovendien kunnen bedrijven zonder formele (specifiek vastgelegde) procedure maatregelen hebben getroffen zodat het melden van misstanden in goede banen wordt geleid. In deze paragraaf behandelen wij het verschil betreffende de toepassing van elementen uit de Verklaring van de STAR bij ondernemingen met en zonder een klokkenluidersprocedure. Aan respondenten is gevraagd hoe de onderneming zou handelen bij een eventuele misstand. De uitkomsten zijn dus fictief van aard.

Uit tabel 5.1 kan worden opgemaakt dat de elementen uit de Verklaring van de STAR meer zijn geïmplementeerd bij bedrijven met dan bij bedrijven zonder een klokkenluidersprocedure. Dat geldt voor alle elementen, behalve ‘terugkoppeling van de misstand door het bedrijf aan de melder’. Alleen voor dit specifieke element geven werkgevers zonder een procedure aan dat terugkoppeling iets vaker zou geschieden (59%) dan bij bedrijven met een procedure (55%).

Wat betreft alle overige elementen blijkt er vaker sprake te zijn van implementatie bij bedrijven met dan zonder een klokkenluidersprocedure. Tussen werkgevers en werknemers constateren we aanmerkelijke verschillen in hun respons. We zien dit vooral terugkomen bij de elementen ‘definiëring van een misstand’ (bij werkgevers 41%, bij werknemers 61%) en ‘duidelijk hoe een misstand gemeld dient te worden’ (bij werkgevers 23%, bij werknemers 31%)<sup>31</sup>. Werknemers in dienst van een onderneming met een procedure geven vaker aan dat alle elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd dan werknemers in dienst van een onderneming zonder procedure.

Tenslotte dient erop te worden gewezen dat de verschillen in opvatting tussen werkgevers en werknemers in bedrijven met een procedure minder groot zijn dan werkgevers en werknemers in bedrijven zonder procedure. In het eerste geval varieert het verschil tussen

---

<sup>31</sup> Ten aanzien van deze verschillen dient te worden opgemerkt dat de respondenten uit beide populaties niet verbonden hoeven te zijn aan dezelfde onderneming.

werkgevers en werknemers, afhankelijk van het element van 1 tot 23 procent. In het tweede geval varieert het verschil tussen 15 procent en 42 procent.

Tabel 5.1 Implementatie elementen Verklaring van de STAR naar bedrijven met en zonder een klokkenluidersprocedure (N=902/N=901)

Categorieën	Zonder procedure	Met procedure (verschil)
<b>Definiëring van een misstand</b>		
Werkgevers	38%	79% (41%)
Werknemers	23%	84% (61%)
<b>Duidelijk/zeer duidelijk hoe gemeld dient te worden</b>		
Werkgevers	72%	95% (23%)
Werknemers	52%	83% (31%)
<b>Melding wordt altijd teruggekoppeld door het bedrijf</b>		
Werkgevers	59%	55% (4%)
Werknemers	31%	59% (28%)
<b>Mogelijkheid tot anoniem melden</b>		
Werkgevers	69%	87% (18%)
Werknemers	27%	83% (56%)
<b>Mogelijkheid tot melden bij een vertrouwenspersoon</b>		
Werkgevers	80%	92% (12%)
Werknemers	44%	91% (47%)
<b>Mogelijkheid tot het buiten het bedrijf melden van een misstand</b>		
Werkgevers	62%	67% (5%)
Werknemers	29%	44% (15%)

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

## 5.4 Het melden van een misstand

### 5.4.1 Feitelijke situatie

Uit het onderzoek van IVA Tilburg uit 2001<sup>32</sup> blijkt dat circa 4 procent van de werknemers in het bedrijfsleven wel eens een ernstige misstand in de onderneming hebben waargenomen. In de werknemersenquête van het onderzoek van ECORYS is aan respondenten die in de afgelopen 3 jaar met een misstand te maken hebben gehad gevraagd of zij hiervan melding hebben gedaan binnen danwel buiten het bedrijf waarin zij werkzaam zijn.

Uit tabel 5.2 komt naar voren dat het merendeel van de respondenten aangeeft de misstand(en) niet te hebben gemeld (56%). Respondenten die wel een melding hebben gedaan doen dit bij voorkeur binnen het bedrijf (30%). Een kleiner deel van de werknemers meldt de misstanden zowel binnen als buiten het bedrijf (6%) of alleen buiten (8%).

<sup>32</sup> IVA Tilburg, *De weg van de klokkenluider: keuzes en dilemma's, onderzoek naar de klokkenluidersproblematiek in Nederland*, november 2001.

Er zijn niet of nauwelijks verschillen aan te wijzen voor de mate waarin werknemers in een bedrijf met een klokkenluidersprocedure en werknemers in een bedrijf zonder procedure een misstand melden, zeker als het beperkte aantal respondenten (n=106) in ogenschouw wordt genomen. We kunnen dus stellen dat werken in een bedrijf met of zonder procedure vooralsnog een beperkt effect lijkt te hebben op het melden van misstanden. Wel lijken werknemers in een bedrijf met een procedure de misstand vaker intern dan extern te melden. Het eerst intern melden is logisch gezien de doelstelling van een klokkenluidersprocedure om misstanden in eerste instantie zoveel mogelijk binnen de onderneming aan de orde te stellen.

Tabel 5.2 Het melden van een misstand met en zonder klokkenluidersprocedure (N=106)

	Niet gemeld	Alleen binnen het bedrijf gemeld	Alleen buiten het bedrijf gemeld	Zowel binnen als buiten het bedrijf gemeld
Zonder procedure	55%	26%	6%	13%
Met procedure	57%	35%	4%	4%
<b>Totaal</b>	<b>56%</b>	<b>30%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

Uit de uitkomsten van de enquête blijkt verder dat werknemers die een misstand melden dit bij voorkeur doen bij hun directe leidinggevende. De resultaten van de persoonlijke interviews geven weer dat de meeste werkgevers, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en toezichthouders dit in eerste instantie ook als de meest geëigende manier beschouwen. Werknemers die een misstand buiten het bedrijf melden doen dit bij voorkeur bij een werknemersorganisatie. Hoewel dit niet als zodanig uit de werknemersenquête naar voren komt, geven ook enkele toezichthouders en werkgeversorganisaties aan dat er bij hen incidenteel door werknemers meldingen van misstanden worden gedaan.

#### 5.4.2 Fictieve situatie

In de werknemersenquête is aan respondenten die in de afgelopen drie jaar niet zelf met een misstand te maken hebben gehad, de fictieve vraag voorgelegd wat zij zouden doen wanneer zich een misstand in het bedrijf voordoet. In tabel 5.3 zijn hiervan de resultaten weergegeven. Een meerderheid van de werknemers (65%) geeft aan dat zij de misstand zouden melden. We constateren hier een verschil ten opzichte van de situatie waarin daadwerkelijk sprake is geweest van een misstand. De neiging om een misstand te melden betekent niet dat de werknemer bij het daadwerkelijk voordoen van een misstand ook als zodanig handelt. De neiging tot het melden van een misstand blijkt iets sterker te zijn in een bedrijf met een klokkenluidersprocedure (76%) dan zonder een klokkenluidersprocedure (63%). Dit verschil is echter niet significant.



Tabel 5.3 Werknemers die aangeven waarschijnlijk/zeker een misstand te melden als deze zich voordoet binnen het bedrijf waarin zij werkzaam zijn (N=794)

	Neiging tot melden van een misstand
Zonder procedure	63%
Met procedure	76%
<b>Totaal</b>	<b>65%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

Tabel 5.4 geeft weer dat ongeveer 60 procent van de werknemers die aangeven dat ze een eventuele misstand zouden melden dit volgens eigen zeggen alleen binnen het bedrijf doen. Circa 30 procent overweegt zowel binnen als buiten het bedrijf te melden. Een kleiner deel van de werknemers (10%) geeft aan de misstand buiten het bedrijf te zullen melden.

Werknemers die in een bedrijf werken met een klokkenluidersprocedure zijn in sterkere mate geneigd de misstand binnen het bedrijf te melden (88%) dan werknemers die in een bedrijf werken zonder procedure (56%). Voorts blijkt dat er ook verschillen zijn ten aanzien van de neiging tot het buiten het bedrijf melden van een misstand (11% ten opzichte van 0%). De verschillen tussen beide populaties zijn significant. Het effect van een klokkenluidersprocedure lijkt dus vooral besloten te liggen in een sterkere neiging tot het intern in plaats van extern melden van misstanden. Dit is logisch omdat een klokkenluidersprocedure zal voorschrijven dat een misstand eerst binnen het bedrijf gemeld moet worden.

Tabel 5.4 Waar werknemers een misstand zouden melden (N=704)

	Alleen binnen het bedrijf	Alleen buiten het bedrijf	Zowel binnen als buiten het bedrijf
Zonder procedure	56%	11%	33%
Met procedure	88%	0%	12%
<b>Totaal</b>	<b>60%</b>	<b>10%</b>	<b>30%</b>

Bron: ECORYS werkgevers- en werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

Ook uit de persoonlijke interviews komt het beeld naar voren dat uitsluitend het bestaan van een klokkenluidersprocedure in een onderneming niet betekent dat werknemers eerder geneigd zijn een misstand te melden. Er is geen sprake van een een-op-een relatie. Werknemers kijken volgens respondenten vooral naar de gevolgen die het melden van misstanden voor anderen heeft gehad. Daarbij spelen de verhalen van bekende klokkenluiders in de media een rol alsook de ervaringen van collega's die hebben geprobeerd misstanden in het bedrijf aan de orde te stellen. Volgens respondenten maken veel werknemers op basis van beelden en verhalen de afweging of het waard is een misstand te melden. Voorts speelt natuurlijk ook de eigen verwachting van de werknemer ten aanzien van de reactie van de werkgever een rol. Hoe zal hij omgaan met de melding? Niet zozeer het bestaan van een klokkenluidersprocedure is volgens respondenten dan van belang, maar juist factoren zoals de bedrijfscultuur, afhankelijkheid van het werk en de verstandhouding met de werkgever. Enkele werkgevers- en werknemersorganisaties zijn

zelfs van mening dat de cultuur van een onderneming belangrijker is dan het bestaan van een klokkenluidersprocedure<sup>33</sup>.

Uit de persoonlijke interviews met werknemers (waaronder enkele potentiële klokkenluiders), werknemersorganisaties en toezichthouders komt naar voren dat het personeel in arbeidsorganisaties veelal afwachtend is als het gaat om het melden van misstanden. In eerste instantie kijken de meeste werknemers de kat uit de boom. Evenals in de enquête geven werknemers in de interviews aan dat het melden van een misstand niet tot gevolg mag hebben dat de arbeidsrelatie dusdanig gefrustreerd raakt dat ontslag of degradatie hen boven het hoofd hangt. Werknemers geven aan hier in de praktijk bang voor te zijn. Dit betekent dat een misstand vaak alleen gemeld wordt als deze zeer ernstige gevolgen met zich meebrengt.

De meeste werknemers, maar ook werknemersorganisaties en toezichthouders zijn in de veronderstelling dat het met veel werknemers die een misstand melden niet goed afloopt. Er wordt dan gedoeld op ontslag, pesterijen, degradatie en overplaatsing. Eén werknemersorganisatie stimuleert leden die een misstand overwegen te melden van tevoren de consequenties goed te overdenken. In een dergelijke situatie wordt het advies gegeven om nut en noodzaak af te wegen tegen de nadelige gevolgen die het melden van een misstand voor de werknemer in professioneel opzicht met zich mee kan brengen.

Zoals ook uit de enquêteresultaten naar voren komt, zetten de meeste werknemers de eerste stap tot het melden van een misstand bij voorkeur binnen het bedrijf. De eigen leidinggevende is dan de meest aangewezen persoon om de misstand aan te kaarten. Als vervolgens een oplossing achterwege blijft zijn volgens de meeste respondenten maar weinig werknemers bereid de misstand buiten het bedrijf aan de orde te stellen en de zaak via de werknemersorganisatie, toezichthouders of de media aan het rollen te krijgen. De meeste werknemers vrezen represailles. Voor velen is het een reden om van melding buiten het bedrijf af te zien. Dat staat dan vaak los van het bestaan van een klokkenluidersprocedure.

## 5.5 Gevolgen van het melden van een misstand

### 5.5.1 Rechtsbescherming

Het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) heeft in het kader van de evaluatie onderzocht in welke mate de rechter in procedures terzake van het melden van misstanden rekening houdt met het bestaan van klokkenluidersprocedures.

In totaal zijn door HSI zeven rechterlijke uitspraken onderzocht in de periode juni 1999 tot februari 2006. Dat betekent dus dat deze uitspraken deels betrekking hebben op de periode waarin de Verklaring van de STAR nog niet bestond. Hoewel het om een beperkt aantal uitspraken gaat kan worden gesteld dat de rechter over het algemeen waarde hecht

---

<sup>33</sup> Onderzocht is ook of de gezinssituatie (het hebben van een relatie en/of kinderen) invloed heeft op de neiging tot het melden van een misstand. Op basis van zowel de resultaten van de enquêtes als de interviews kunnen hierover geen eenduidige uitspraken worden gedaan.

aan het belang van het intern melden van misstanden. Ook als er geen specifieke procedure voor het intern melden van een misstand bestaat, vindt de rechter het van belang dat de melding van een misstand intern (bijvoorbeeld bij de directie) is gedaan.

Bepalingen over geheimhouding worden contractueel vastgelegd tussen werknemer/werkgever (zie paragraaf 3.7.1). Art.7.678, lid 2 BW noemt als dringende reden voor opzegging het bekend maken van bijzonderheden aangaande het bedrijf van de werkgever terwijl de werknemer dat geheim behoorde te houden. In de jurisprudentie is een ontwikkeling waar te nemen waaruit blijkt dat de rechter oordeelt dat er een conflict van plichten is, waarbij de werknemer op goede gronden ervoor heeft gekozen om inbreuk te maken op zijn geheimhoudingsplicht, ten gunste van een hoger belang.

Voor het volledige verslag van het jurisprudentie-onderzoek van HSI verwijzen de onderzoekers naar bijlage 6.

### 5.5.2 Opvattingen over de gevolgen van het melden van misstanden

In de persoonlijke interviews met werknemers, werknemersorganisaties en toezichthouders zijn herhaaldelijk de gevolgen die het melden van een misstand kan hebben aan bod gekomen. We geven in deze paragraaf de opinie weer van de geïnterviewde respondenten. Het betreft een feitelijke weergave; het gaat hier nadrukkelijk dus niet om de visie van de onderzoekers.

Klokkenluidersprocedures dienen het melden van een misstand binnen of buiten de onderneming zodanig te regelen dat voor alle betrokken partijen naar tevredenheid gewerkt kan worden aan het oplossen van de misstand. Volgens de Verklaring van de STAR betekent dit dat er in eerste instantie gestreefd moet worden naar melding van de misstand binnen het bedrijf. De onderneming dient een werknemer in staat te stellen om de misstand intern te kunnen melden door de juiste randvoorwaarden te stellen. Het is in het belang van de onderneming om orde op zaken te kunnen stellen. Zolang de werknemer zich houdt aan de uitgangspunten in de klokkenluidersprocedure, dient hij te worden beschermd tegen bijvoorbeeld ontslag, overplaatsing of salarisvermindering.

Uit de persoonlijke interviews met werknemers, werknemersorganisaties en toezichthouders komt naar voren dat er een verschil bestaat tussen de bescherming die op papier wordt geboden en de situatie in de praktijk. Respondenten die veel ervaring hebben met meldingen van misstanden (zoals toezichthouders en werknemersorganisaties) geven aan dat de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever vaak dusdanig verstoord raakt dat de toekomst van de werknemer in de onderneming op het spel komt te staan. Na melding van een misstand is volgens respondenten veelal sprake van een vertrouwensbreuk die een toekomst/carrière in het bedrijf (en soms zelfs in de branche) in de weg kan staan.

De respondenten geven aan dat deze problemen naar hun mening niet verholpen worden door het instellen van een klokkenluidersprocedure. Het is volgens hen namelijk niet zozeer de procedure die niet deugt, maar andere factoren (angst voor gevolgen, verstoorde arbeidsrelatie, cultuur in de onderneming) die van doorslaggevend belang

zijn. Een werknemer mag op basis van een procedure wellicht niet worden ontslagen, maar als promotiekansen ontbreken, collega's hem met de rug aankijken en de sfeer op het werk is verziekt, zal de arbeidsrelatie volgens de geïnterviewden onder druk komen te staan of zodanig verstoord raken dat hij uiteindelijk toch genoodzaakt zal zijn alsnog het bedrijf te verlaten. Respondenten geven aan dat het voor klokkenluiders vervolgens vaak lastig is om aan een nieuwe baan te komen en een nieuwe toekomst op te bouwen.

Het bestaan van een klokkenluidersprocedure in een onderneming betekent volgens respondenten dus niet dat de melding van een misstand zonder gevolgen voor de positie van de te goeder trouw handelende werknemer blijft. Zij geven aan dat, ook als een onderneming in een procedure de rechtsbescherming beoogt te waarborgen, de toekomstperspectieven voor de werknemer door het melden van een misstand veelal verslechterd raken.

## 5.6 Attitude van werknemers

De responderende werknemers hebben in de elektronische enquête een aantal stellingen voorgelegd gekregen. De reacties op deze stellingen geven de attitude van werknemers weer ten aanzien van het melden van misstanden. In tabel 5.5 presenteren we de resultaten. Het betreft uitkomsten voor de werknemerspopulatie in zijn geheel.

Tabel 5.5 Attitude van werknemers ten aanzien van het melden van misstanden (reacties op stellingen) (N=900)

Stelling	(Ze)er mee oneens	Neutraal	(Ze)er me eens
Het getuigt van goed werknemerschap om een misstand eerst binnen het bedrijf te melden	10%	22%	68%
Als het binnen het bedrijf melden van een misstand niet helpt, is het je plicht om de misstand buiten het bedrijf te melden	18%	37%	45%
Meteen een misstand buiten het bedrijf melden is de meest effectieve manier om een misstand op te lossen	57%	29%	14%
Een misstand meld je niet buiten het bedrijf omdat de kans op baanverlies bestaat	31%	40%	29%
Een misstand meld je niet buiten het bedrijf omdat het bedrijf daar teveel schade van ondervindt	26%	44%	30%
Een misstand meld je niet buiten het bedrijf omdat je daarmee je collega's teveel schade toebrengt	24%	42%	34%
Als je misstanden buiten het bedrijf meldt, ben je een verklikker	42%	39%	19%
Je meldt een misstand niet buiten het bedrijf als je er zelf geen last van hebt	42%	39%	19%
Ik heb alle vertrouwen in de manier waarop mijn bedrijf omgaat met een melding van een misstand	15%	36%	49%

Bron: ECORYS werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

Uit tabel 5.5 kan worden opgemaakt dat werknemers over het algemeen behoudend zijn in hun stellingname. Dit blijkt uit de relatief hoge percentages voor de antwoordcategorie neutraal (22 tot 44%).

Het merendeel van de werknemers (68%) is van mening dat een misstand het beste als eerste binnen het bedrijf gemeld kan worden. Dit komt overeen met de neiging die de meeste werknemers hebben om een eventuele misstand eerst intern aan de orde te stellen (zie paragraaf 5.4.2). De meeste werknemers staan niet positief tegenover het direct buiten het bedrijf melden van een misstand. Circa 14 procent van de werknemers acht dit wenselijk. Daarentegen geven relatief veel werknemers (45%) aan dat als een oplossing na melding binnen het bedrijf achterwege blijft, het de plicht van de werknemer is om een misstand buiten het bedrijf te melden. Eveneens een relatief groot deel van de respondenten (42%) is het dan ook oneens met de stelling dat iemand die extern meldt een verklikker is.

Over eventuele schade die het melden van de misstand de werknemer (baanverlies) of het bedrijf kan toebrengen zijn werknemers niet eenduidig. Wat wel opvalt, is dat een relatief groot aandeel responderende werknemers (34%) aangeeft dat je de melding van een misstand achterwege laat als je daarmee je collega's teveel schade toebrengt. De loyaliteit naar collega's blijkt dus een factor te zijn om het melden van een misstand achterwege te laten. Als je zelf geen last hebt van de misstand is dat voor relatief weinig werknemers een reden om een misstand niet aan te kaarten (19%).

Tenslotte heeft circa de helft van de werknemers (49%) vertrouwen in de wijze waarop hun bedrijf om zou gaan met het melden van een misstand<sup>34</sup>. Daarbij dient te worden opgemerkt dat het aandeel voor werknemers die werkzaam zijn in een bedrijf met een klokkenluidersprocedure hoger ligt (55%) dan in een bedrijf zonder klokkenluidersprocedure (46%). Bij de overige stellingen is geen sprake van een dergelijk onderscheid. Kennelijk draagt het instellen van een procedure door de werkgever bij aan het vertrouwen van werknemers dat er op een zorgvuldige en serieuze wijze wordt omgegaan met hun belangen en positie, indien sprake is van een melding van een misstand.

## 5.7 Conclusie

In dit hoofdstuk staat het effect van klokkenluidersprocedures centraal. Bezien wordt wat het effect van een procedure is op de wijze waarop een onderneming omgaat met de melding van een misstand door de werknemer alsook hoe een procedure het meldgedrag van werknemers beïnvloedt.

Ondernemingen met een klokkenluidersprocedure geven aan deze toe te passen bij een (eventuele) melding van een misstand. Er zijn echter ondernemingen die aangeven de klokkenluidersprocedure pas te hebben ontwikkeld nadat er een melding van een misstand werd gedaan. Voorts blijkt dat ondernemingen met een procedure de elementen uit de Verklaring van de STAR vaker hebben geïmplementeerd dan ondernemingen zonder een dergelijke procedure.

De meeste werknemers die met een misstand worden geconfronteerd zijn terughoudend in het melden daarvan. In bedrijven met een klokkenluidersprocedure hebben de

---

<sup>34</sup> Circa 15 procent heeft weinig vertrouwen.

werknemers een iets sterkere neiging tot het melden van misstanden. Er is in deze bedrijven vooral sprake van een sterkere neiging tot het intern melden van misstanden. Dat geldt ook voor werknemers die geen misstand hebben meegemaakt, maar gevraagd zijn hoe ze zouden handelen als zich een misstand voordoet. De sterke neiging tot het intern melden in bedrijven met een klokkenluidersprocedure is gezien de doelstelling van een dergelijke procedure logisch. Uit de door HSI onderzochte jurisprudentie blijkt dat ook de rechterlijke macht in haar uitspraken in klokkenluiderszaken belang toedicht aan het binnen de onderneming melden van een misstand.

Hoewel werknemers in een onderneming met een klokkenluidersprocedure eerder geneigd zijn een misstand intern te melden, geven respondenten in de persoonlijke interviews aan dat het bestaan van klokkenluidersprocedures nog geen garantie biedt voor het melden van misstanden. De beelden en verwachtingen die werknemers hebben, veelal beïnvloed door de heersende bedrijfscultuur, spelen een belangrijke rol. Geïnterviewde respondenten geven aan het melden van een misstand een risicovolle zaak te vinden die meestal voor werknemers niet goed afloopt, ook als er een klokkenluidersprocedure is. Indien een werknemer op basis van de procedure in zijn recht staat, zullen zijn toekomstperspectieven door het melden volgens respondenten vaak toch verslechterd raken. Er is volgens de geïnterviewden dus sprake van een verschil tussen de bescherming van de werknemer op papier en de feitelijke uitwerking in de praktijk.

## 6 Conclusies

In dit hoofdstuk presenteren wij de conclusies van het evaluatie-onderzoek ‘zelfregulering klokkenluidersprocedures’. We geven daarmee antwoord op de onderzoeksvragen, zoals weergegeven in hoofdstuk 1 van deze rapportage.

Uit het onderzoek van IVA Tilburg uit 2001 blijkt dat ongeveer 4 procent van de werknemers in het Nederlandse bedrijfsleven wel eens met een ernstige misstand te maken heeft gehad<sup>35</sup>. Om de melding van deze misstanden in goede banen te leiden kan een onderneming of branche een klokkenluidersprocedure ontwikkelen. Een van de instrumenten daarvoor is de Verklaring van de STAR. Deze Verklaring biedt een houvast bij het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures, waarmee wordt beoogd misstanden zoveel mogelijk binnen de onderneming aan de orde te stellen. De te goeder trouw handelende werknemer verdient bescherming op basis van het volgen van de procedure, hetgeen inhoudt dat de werknemer op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een misstand mag worden benadeeld in zijn positie in de onderneming.

*In ongeveer 1 op de 10 ondernemingen komen specifieke klokkenluidersprocedures voor*  
Er zijn in dit onderzoek twee verschillende methodes toegepast om te bepalen in hoeverre Nederlandse ondernemingen klokkenluidersprocedures hebben ontwikkeld. De vraag is voorgelegd aan respondenten, maar daarnaast is onderzocht in welke mate zij aangeven dat alle elementen uit de Verklaring van de STAR zijn geïmplementeerd. Een combinatie van de uitkomsten van beide methoden geeft aan dat in ongeveer 1 op de 10 ondernemingen een specifieke klokkenluidersprocedure voorkomt die schriftelijk is vastgelegd. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, hebben ondernemingen vaker een klokkenluidersprocedure. Dit komt vooral door de naleving van bepalingen uit de Code Tabaksblat. Voorts concluderen we dat er in de sectoren bouwnijverheid en financiële dienstverlening relatief veel klokkenluidersprocedures voorkomen. Ongeveer 3 procent van de werkgevers geeft aan op korte termijn een klokkenluidersprocedure te zullen ontwikkelen. Ook komt het voor dat werkgevers pas een klokkenluidersprocedure ontwikkelen als zich daadwerkelijk een melding van een misstand voordoet. De meeste werkgevers geven aan nog niet te hebben nagedacht over een procedure of vinden dit overbodig. Velen gaan ervan uit dat er in hun onderneming geen misstanden voorkomen.

---

<sup>35</sup> Daarbij dient te worden opgemerkt dat IVA Tilburg uitgaat van een ruimere definitie van klokkenluiden dan de STAR. Het belangrijkste verschil is dat IVA Tilburg aangeeft dat het bij klokkenluiden gaat om ernstige misstanden, terwijl de STAR benadrukt dat het maatschappelijk belang in het geding moet zijn om van klokkenluiden te kunnen spreken. De definitie van de Verklaring van de STAR is als uitgangspunt genomen in dit evaluatie-onderzoek.

*Er zijn op ondernemingsniveau en op brancheniveau geen klokkenluidersprocedures in cao's opgenomen*

In cao's komen vrijwel geen bepalingen voor over klokkenluiden. In geen van de onderzochte cao's blijkt een klokkenluidersprocedure te zijn opgenomen, in enkele wordt aan een regeling of procedure voor klokkenluiden gerefereerd. De aanbeveling die is opgenomen in de Verklaring van de STAR om de totstandkoming van klokkenluidersprocedures via cao's te regelen, is tot dusverre in bijna geen enkele branche opgevolgd.

*De Verklaring van de STAR is relatief onbekend; de elementen uit de Verklaring zijn via andere wegen in de praktijk echter wel in belangrijke mate geïmplementeerd*

De Verklaring van de STAR, waarin richtlijnen zijn opgenomen voor klokkenluidersprocedures, is voor het merendeel van de werkgevers en werknemers onbekend. Circa 73 procent van de werkgevers en 64 procent van de werknemers heeft nog nooit van de Verklaring van de STAR gehoord. Hoewel de meeste respondenten aangeven de Verklaring van de STAR niet te kennen, blijkt dat in veel ondernemingen wel voorzieningen bestaan die overeenkomen met elementen uit de Verklaring van de STAR. Bij grotere ondernemingen komt dit vaker voor. Op deze ondernemingen zal, indien zij beursgenoteerd zijn, ook de Code Tabaksblat van toepassing zijn, die een klokkenluidersregeling voorschrijft.

De implementatie van de afzonderlijke elementen geldt in het bijzonder voor de mogelijkheid tot het melden van een misstand bij een vertrouwenspersoon (werkgevers: 82%, werknemers: 52%) en duidelijkheid met betrekking tot de wijze waarop en hoe een misstand gemeld moet worden (werkgevers: 74%, werknemers: 52%).

*In de praktijk meldt het merendeel van de werknemers een misstand niet*

Hoewel het merendeel van de werknemers (65%) aangeeft een misstand te zullen melden als deze zich voordoet binnen de onderneming, blijkt dit in de praktijk anders uit te pakken. Een meerderheid van de werknemers die recentelijk met een misstand te maken hebben gehad geven aan deze niet te hebben gemeld of te gaan melden. Werknemers zijn vaak bang voor de negatieve gevolgen die met het melden van een misstand gepaard kunnen gaan, zoals een verstoorde arbeidsrelatie en (uiteindelijk) baanverlies. Voor zover werknemers een misstand melden, doen zij dat bij voorkeur binnen het bedrijf en bij de eigen leidinggevende. Het buiten het bedrijf melden van een misstand is voor het overgrote deel van de werknemers geen optie.

*Interne melding wordt over het algemeen geprefereerd boven externe melding van misstanden*

Zowel werkgevers, werknemers, belangenorganisaties als toezichthouders geven aan het wenselijk te vinden dat een misstand eerst binnen de onderneming aan de orde wordt gesteld. Het melden van een misstand buiten het bedrijf is voor het overgrote deel van de werknemers geen optie. Werknemers en werkgevers geven aan misstanden bij voorkeur intern op te lossen. Alleen nadat interne melding heeft plaatsgevonden en niets oplevert, kan eventueel worden overwogen de misstand buiten het bedrijf te melden. Ook dan constateren de onderzoekers echter een zekere mate van terughoudendheid. Dat heeft vooral te maken met de angst onder werknemers voor de mogelijk nadelige consequenties van het melden van een misstand.



*In ondernemingen met een klokkenluidersprocedure bestaat een sterkere neiging tot het intern melden van een misstand. Het zijn volgens respondenten echter vaak andere factoren die bepalen of een misstand daadwerkelijk gemeld wordt*

De neiging tot het melden van een misstand in een onderneming met klokkenluidersprocedure is over het algemeen iets sterker dan in een onderneming zonder procedure. Werknemers in een onderneming met een klokkenluidersprocedure geven bovendien aan meer vertrouwen te hebben in de wijze waarop de onderneming omgaat met de melding van een misstand. Toch geven respondenten aan dat in de praktijk vooral andere factoren het uiteindelijke meldingsgedrag van werknemers beïnvloeden. Het gaat dan om de bedrijfscultuur, de ervaringen van collega's en de angst voor de gevolgen van het melden van een misstand. Een afweging van deze factoren leidt er volgens respondenten toe dat werknemers terughoudend zijn met het melden van misstanden en dat daardoor waarschijnlijk het merendeel van de misstanden niet wordt gemeld.

*Respondenten zijn van mening dat klokkenluidersprocedures een beperkt effect hebben op de bescherming van de positie van de werknemer die een misstand meldt*

Respondenten geven aan dat ook als in een klokkenluidersprocedure de zorgvuldige afhandeling van een melding door een te goeder trouw handelende werknemer wordt vastgelegd, de situatie in de praktijk op de werkvloer toch kan leiden tot nadelige gevolgen. Een zorgvuldig handelende werknemer die te goeder trouw is zou op grond van het melden van een misstand niet ontslagen, overgeplaatst of gedegradeerd mogen worden. Echter, de algemene opvatting van de geïnterviewden is, dat de arbeidsverhoudingen door de melding en het vervolg daarvan veelal dusdanig verstoord raken, dat de toekomst- en carrièreperspectieven van de werknemer in de onderneming verloren gaan.

Met betrekking tot het jurisprudentie-onderzoek wordt door HSI de volgende conclusie getrokken:

*De rechter acht het van belang dat een werknemer een misstand eerst intern (binnen de onderneming) op welke wijze dan ook aan de orde stelt.*

Uit de onderzochte jurisprudentie blijkt dat de rechter het van belang vindt dat werknemers eerst (op welke wijze dan ook) intern melding maken van een misstand. Specifieke overwegingen met betrekking tot de Verklaring van de STAR zijn in de onderzochte uitspraken niet aangetroffen<sup>36</sup>. De rechter verwijst er ook niet naar, maar volgt de Verklaring materieel gezien wel door de proportionaliteit van de melding en het intern melden positief te waarderen. Ook wijst de rechter op de gebruiksmogelijkheid van de bestaande (algemene) klachtenregeling binnen het betreffende bedrijf indien een werknemer een misstand aan de orde wil brengen. Bij de waardering van de wijze van melding worden over het algemeen alle omstandigheden van het geval meegewogen.

Op grond van de (7) gevonden uitspraken blijkt dat er gevallen zijn waarin een rechter een klokkenluider een vergoeding toekent. De grondslag van de vergoeding in de onderzochte uitspraken is telkens ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De toekenning van de vergoeding is zeer verweven met de omstandigheden van het geval: dergelijke omstandigheden zijn het niet creëren van een cultuur door de werkgever waarin vrij

---

<sup>36</sup> NB. een aantal uitspraken dateert uit de periode dat er nog geen Verklaring van de STAR was.

misstanden kunnen worden besproken of het creëren van een negatieve sfeer door de werkgever na de melding. Opmerking verdient dat de rechter alle omstandigheden van het geval meeweegt bij de toekenning van de vergoeding en een vergoeding toekent voor zover hij dat redelijk acht.

# Bijlage 1 Methodologische verantwoording

## Respons

De bruto steekproef voor de telefonische werkgeversenquête komt uit op 2.000 cases, voor de elektronische werknemersenquête komt de steekproef uit op 8.000 cases. Onder zowel werkgevers als werknemers is een netto respons bereikt van 900 cases. Uit tabel B1.1 (werkgevers) en B1.2 (werknemers) blijkt dat de respons evenredig is verdeeld naar bedrijfsgrootte en sector. Omdat de verdeling in beide onderzoekspopulaties niet exact overeenkomt met de feitelijke situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben wij hiervoor gecorrigeerd met behulp van wegingsfactoren (tabel B1.3 en tabel B1.4).

Tabel B1.1 Responsoverzicht werkgeversenquête (absolute aantallen)

Sector	Bedrijfsgrootte			Totaal
	10 tot 50	50 tot 100	100 of meer	
Land- en tuinbouw en visserij	49	15	18	82
Industrie	46	26	46	118
Bouwnijverheid	40	31	32	103
Handel	35	35	34	104
Transport en communicatie	29	32	30	91
Horeca	31	25	43	99
Zakelijke dienstverlening	35	30	37	102
Financiële dienstverlening	21	22	38	81
Overige dienstverlening	38	35	49	122
<b>Totaal</b>	<b>324</b>	<b>251</b>	<b>327</b>	<b>902</b>

Bron: ECORYS werkgeversenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

Tabel B1.2 Responsoverzicht werknemersenquête (absolute aantallen)

Sector	Bedrijfsgrootte			Totaal
	10 tot 50	50 tot 100	100 of meer	
Land- en tuinbouw en visserij	35	14	36	85
Industrie	33	34	34	101
Bouwnijverheid	33	33	34	100
Handel	33	33	34	100
Transport en communicatie	33	33	34	100
Horeca	33	33	35	101
Zakelijke dienstverlening	33	33	34	100
Financiële dienstverlening	33	30	34	97
Overige dienstverlening	34	33	49	116
<b>Totaal</b>	<b>300</b>	<b>276</b>	<b>324</b>	<b>900</b>

Bron: ECORYS werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures.

### Weging

De resultaten van de werkgeversenquête zijn gewogen naar sector. De wegingsfactoren zijn weergegeven in tabel B1.3. De resultaten van de werknemersenquête zijn gewogen naar de demografische factoren geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. De wegingsfactoren voor de werknemersenquête zijn opgenomen in tabel B1.4.

Tabel B1.3 Wegingsfactoren werkgeversenquête

Sector	Wegingsfactor
Land- en tuinbouw en visserij	0,34
Industrie	1,46
Bouwnijverheid	1,11
Handel	2,32
Transport en communicatie	0,53
Horeca	0,48
Zakelijke dienstverlening	1,69
Financiële dienstverlening	0,23
Overige dienstverlening	0,49
<b>Totaal</b>	<b>1,00</b>

Bron: ECORYS werkgeversenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures/ Enquête Beroepsbevolking (EBB) CBS.

Tabel B1.4 Wegingsfactoren werknemersenquête

Geslacht	Leeftijdsklasse	Opleidingsniveau	Wegingsfactor
Man	15-24 jaar	Lager onderwijs	1,75
Man	15-24 jaar	Middelbaar onderwijs	0,52
Man	15-24 jaar	Hoger onderwijs	0,19
Man	25-44 jaar	Lager onderwijs	1,14
Man	25-44 jaar	Middelbaar onderwijs	0,88
Man	25-44 jaar	Hoger onderwijs	0,78
Man	45-64 jaar	Lager onderwijs	1,81
Man	45-64 jaar	Middelbaar onderwijs	1,72
Man	45-64 jaar	Hoger onderwijs	3,91
Vrouw	15-24 jaar	Lager onderwijs	0,94
Vrouw	15-24 jaar	Middelbaar onderwijs	0,34
Vrouw	15-24 jaar	Hoger onderwijs	0,19
Vrouw	25-44 jaar	Lager onderwijs	0,70
Vrouw	25-44 jaar	Middelbaar onderwijs	0,82
Vrouw	25-44 jaar	Hoger onderwijs	1,16
Vrouw	45-64 jaar	Lager onderwijs	1,77
Vrouw	45-64 jaar	Middelbaar onderwijs	2,23
Vrouw	45-64 jaar	Hoger onderwijs	4,22
<b>Totaal</b>			<b>1,00</b>

Bron: ECORYS werknemersenquête zelfregulering klokkenluidersprocedures/Enquête Beroepsbevolking (EBB) CBS.

## Bijlage 2 Telefonische enquête werkgevers



---

## Evaluatie zelfregulering klokkenluiderprocedures Telefonische werkgeversenquête

---

Goedemorgen/middag,

U spreekt met (...) van onderzoeksbureau ECORYS. Ik wil graag spreken met de persoon die binnen uw bedrijf verantwoordelijk is voor personeelszaken/HRM?

*ENQ: Dat kan zijn:*

- Algemeen directeur (bij kleine vestigingen)
- Hoofd personeelszaken, Hoofd P&O, Hoofd HRM (bij grotere vestigingen)

### **Indien juiste contactpersoon**

Goedemorgen/middag, U spreekt met (...) van onderzoeksbureau ECORYS. Wij voeren op dit moment voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek uit naar de mate waarin bedrijven procedures voor klokkenluiden hebben opgesteld. Klokkenluiden is het door een werknemer buiten het bedrijf bekendmaken van misstanden.

*ENQ:*

*Het gaat dan om illegaal en immoreel gedrag dat niet alleen de individuele werknemer aangaat, maar grote groepen mensen of zelfs de samenleving als geheel. Denkt u bijvoorbeeld aan illegale prijsafspraken (de bouwfraude) of dreiging van radioactieve straling vanuit de kernreactor Petten.*

*Het ministerie van SZW vindt het belangrijk om te weten in hoeverre bedrijven de afgelopen jaren procedures voor het klokkenluiden hebben opgesteld. Het op een juiste manier aan de kaak stellen van misstanden is namelijk in het belang van het bedrijf, de werknemer en de samenleving als geheel.*

Wij willen u vragen of u mee wilt doen aan een korte telefonische enquête. Deelname aan deze enquête duurt niet langer dan tien minuten. Ook als uw bedrijf nog nooit met misstanden of klokkenluiden te maken heeft gehad en hier geen procedure voor heeft, stellen wij uw deelname op prijs. De anonimiteit van u en uw bedrijf worden uiteraard door ons gegarandeerd.

*ENQ: Indien nodig afspraak maken voor interview op een ander tijdstip.*

Contactpersoon bij ECORYS is Coen Zoon; tel 010 453 86 53.

---

## DEEL 1      ALGEMEEN

---

Lees op:

Ik begin met een aantal algemene vragen.

---

### Alle vestigingen

1.      In welke branche is uw bedrijf actief?

*ENQ: Slechts een antwoord is mogelijk, zie cellenschema. Als het bedrijf in meerdere branches actief is, vragen naar branche waarin de meeste bedrijfsactiviteiten plaatsvinden. Mag absoluut niet voorkomen dat het bedrijf werkzaam is in de publieke sector (=einde lijst).*

1.      Land- en tuinbouw en visserij
2.      Industrie
3.      Bouwnijverheid
4.      Handel
5.      Transport en communicatie
6.      Horeca
7.      Zakelijke dienstverlening
10.    Financiële dienstverlening
11.    Overige dienstverlening

- 7.    Bedrijf zit in de publieke sector/overheid  
-8.    Weet niet  
-9.    Zegt niet

---

### Alle vestigingen

2.      Hoeveel werknemers zijn er op dit moment werkzaam bij uw gehele bedrijf in Nederland?

*ENQ: Wij bedoelen het personeel van het gehele bedrijf, dus van alle vestigingen bij elkaar.*

*Dat is inclusief stagiairs, inleen- en uitzendkrachten. Als de respondent het exacte aantal niet weet, antwoordcategorieën opnoemen*

1.      Minder dan 10 medewerkers
2.      10 tot en met 49 medewerkers
3.      50 tot en met 99 medewerkers
4.      Meer dan 100 medewerkers

- 8.    Weet niet  
-9.    Zegt niet



---

**Alle vestigingen**

3. Wat is uw functie?

*ENQ: Slechts een antwoord is mogelijk. Als respondent meerdere functies heeft, vragen naar functie waaraan men het meeste tijd besteedt.*

1. Directeur/adjunct-directeur
2. Lijnmanager/afdelingshoofd
3. Manager P&O/HRM/Arbo
4. Medewerker P&O/HRM/Arbo
5. Boekhouder/administratief medewerker
6. Secretarieel medewerker/management assistent
998. Anders, namelijk...

-9. Zegt niet

---

**Alle vestigingen**

4. Hoe lang bestaat uw bedrijf?

*ENQ: Bedoeld wordt de periode vanaf de inschrijving van het bedrijf in het register van de Kamer van Koophandel. Als de respondent het exacte aantal jaren niet weet, antwoordcategorieën opnoemen*

1. Minder dan 1 jaar
2. 1 tot 5 jaar
3. 5 tot 10 jaar
4. Langer dan 10 jaar

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**DEEL 2 KLOKKENLUIDERS**

---

**Tussenscherm**

---

Lees op:

In 2003 stelde de Stichting van de Arbeid (STAR) een Verklaring over klokkenluiden vast. Deze Verklaring bevat bouwstenen en suggesties voor bedrijven bij het opstellen van een klokkenluidersprocedure. De Verklaring bevat ook een voorbeeldprocedure die bedrijven kunnen gebruiken. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is benieuwd in hoeverre bedrijven de verklaring kennen en of zij deze bruikbaar vinden.

---

**Alle vestigingen**

5. In hoeverre kent u deze Verklaring van de Stichting van de Arbeid?

1. Nooit van gehoord
2. Een beetje
3. Goed
4. Zeer goed

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen die bekend zijn met de verklaring**

6. Wat vindt u van de bruikbaarheid van deze verklaring voor uw bedrijf?

1. Zeer onbruikbaar
2. Onbruikbaar
3. Bruikbaar
4. Zeer bruikbaar

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Tussenscherm**

Lees op:

Ik leg u nu enkele vragen voor over het bestaan van klokkenluidersprocedures in uw bedrijf. In klokkenluidersprocedures is vastgelegd hoe een werknemer en een werkgever dienen te handelen als de werknemer een misstand wil melden, binnen of buiten het bedrijf.

Bij klokkenluiden gaat het altijd om illegale en immorele praktijken. Er is ook altijd een maatschappelijk belang in het geding. Dat betekent dat het dus NIET gaat om misstanden voor de werknemer alleen, maar juist om misstanden voor grotere groepen mensen of zelfs de samenleving als geheel. U moet dan bijvoorbeeld denken aan grootschalige belastingfraude, omkoping, valsheid in geschrifte, corruptie en milieuvervuiling.

---

**Alle vestigingen**

7. Is er binnen uw bedrijf een speciale procedure opgesteld voor klokkenluiden?

*ENQ: Het gaat hier dus niet om klachtenregelingen voor individuele werknemers maar juist om misstanden voor grotere groepen mensen of zelfs de samenleving als geheel*

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet



---

**Vestigingen met speciale procedure voor klokkenluiden en bekend met verklaring, maar deze niet hebben gebruikt**

10. Kunt u aangeven waarom uw bedrijf geen gebruik heeft gemaakt van de Verklaring van de Stichting van de Arbeid?

998. Ja, reden1.....  
reden 2.....
2. Nee

- 8. Weet niet  
-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met speciale procedure voor klokkenluiden**

11. In hoeverre is de klokkenluiderprocedure in uw bedrijf klaar?

1. Deze heeft nog veel aanpassing  
2. Deze heeft nog enige aanpassing  
3. Deze heeft geen aanpassing meer (is afgerond)

- 8. Weet niet  
-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met speciale procedure voor klokkenluiden**

12. Is de klokkenluidersprocedure schriftelijk vastgelegd?

*ENQ: Bedoeld wordt of de klokkenluidersprocedure op schrift is gesteld en het hiermee dus een officieel document binnen het bedrijf is dat door alle werknemers kan worden gelezen.*

1. Ja  
2. Nee

- 8. Weet niet  
-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met speciale procedure voor klokkenluiden**

13. Is het personeel geïnformeerd over de klokkenluidersprocedure?

*ENQ: Bijvoorbeeld per brief of tijdens een personeelsbijeenkomst*

1. Ja  
2. Nee

- 8. Weet niet  
-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met speciale procedure voor klokkenluiden**

14. Is bij de totstandkoming van de klokkenluidersprocedure gevraagd om het advies van de Ondernemingsraad/Personeelsvergadering/Werknemersvertegenwoordiging?

1. Ja
2. Nee

-7. Er is geen Ondernemingsraad/Personeelsvergadering/Werknemersvertegenwoordiging

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met speciale procedure voor klokkenluiden**

15. Heeft uw bedrijf mogelijke CAO-afspraken over klokkenluidersprocedures opgevolgd?

*ENQ: Indien Nee, doorvragen*

1. Ja
2. Nee, CAO afspraken niet opgevolgd
3. Nee, wij vallen niet onder een CAO
4. Nee, dat soort afspraken zijn in onze CAO niet gemaakt

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met speciale procedure voor klokkenluiden**

16. Heeft uw bedrijf de klokkenluidersprocedure opgesteld nadat een brancheorganisatie hier op aangedrongen heeft?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met speciale procedure voor klokkenluiden**

17. Is er omschreven bij welke misstanden de klokkenluidersprocedure wordt toegepast?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet/ geen mening

-9. Zegt niet



---

**Alle vestigingen**

21. In welke mate is het volgens u duidelijk voor de werknemers hoe een misstand in het bedrijf dient te worden gemeld?

1. Zeer onduidelijk
2. Onduidelijk
3. Duidelijk
4. Zeer Duidelijk

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Alle Vestigingen**

22. Is het mogelijk om een misstand anoniem te melden?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen waar het niet mogelijk is om misstanden anoniem te melden**

23. Waarom is het niet mogelijk om een misstand anoniem te melden?

- 998 reden 1.....  
reden 2.....

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Alle vestigingen**

24. Kan de melder van een misstand terecht bij een vertrouwenspersoon?

*ENQ: Een vertrouwenspersoon is iemand waarmee de werknemer een misstand in het bedrijf kan bespreken. De vertrouwenspersoon is altijd onafhankelijk van de leiding van het bedrijf. Een vertrouwenspersoon kan ook iemand zijn die zich met individuele klachten van werknemers bezighoudt, zoals seksuele intimidatie.*

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met een vertrouwenspersoon**

25. Is dit een vertrouwenspersoon binnen of buiten het bedrijf/de bedrijfstak?

1. Binnen het bedrijf/de bedrijfstak
2. Buiten het bedrijf/de bedrijfstak

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Alle vestigingen**

26. Stel dat in uw bedrijf door iemand een eventuele misstand gemeld wordt. Zou de reactie van het bedrijf dan worden teruggekoppeld naar de persoon die de misstand heeft gemeld?

1. Ja, altijd
2. Soms wel, soms niet
3. Nee, nooit

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Tussenscherm**

Lees op:

Ik ga u nu enkele vragen voorleggen over meldingen van misstanden die eventueel in uw bedrijf hebben plaatsgevonden. Het gaat hierbij dus om misstanden die invloed hebben op grotere groepen mensen of zelfs de samenleving als geheel. Zoals eerder aangegeven bedoelen wij hiermee ernstige misstanden zoals grootschalige belastingfraude, omkoping, valsheid in geschrifte, corruptie en milieuvervuiling.

---

**Alle vestigingen**

27. Is er in de afgelopen drie jaar wel eens een misstand BINNEN uw bedrijf gemeld?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met melding van misstanden BINNEN HET BEDRIJF**

28. Hoe vaak is dat voorgekomen?

*ENQ: Wij bedoelen hiermee het aantal keren dat er sprake is geweest van een melding (niet de misstand)*

1. Een keer
2. Twee keer
3. Vaker dan twee keer

-8. Weet niet

-9. Zegt niet



---

**Vestigingen met melding misstanden BINNEN HET BEDRIJF en procedure voor klokkenluiden**

29. Is bij het melden van deze misstand gebruik gemaakt van de klokkenluiderprocedure in uw bedrijf?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met melding misstanden BINNEN HET BEDRIJF en gebruik procedure**

30. In hoeverre bent u tevreden over het verloop van de procedure die toen is ingezet?

1. Zeer ontevreden
2. Ontevreden
3. Tevreden
4. Zeer tevreden

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Alle vestigingen**

31. Is het voor de werknemers van uw bedrijf toegestaan een misstand BUITEN het bedrijf te melden?

2. Nee, nooit
3. Ja, maar alleen onder bepaalde omstandigheden
4. Ja, maar alleen indien oplossing binnen het bedrijf uitblijft
5. Ja, altijd (zonder dat dit gevolgen heeft voor de melder)

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Alle vestigingen**

32. Is er in de afgelopen drie jaar wel eens een misstand die binnen uw bedrijf voorkwam buiten het bedrijf gemeld?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Alle vestigingen met melding van misstanden BUITEN HET BEDRIJF**

33. Hoe vaak is dat voorgekomen?

1. Een keer
2. Twee keer
3. Vaker dan twee keer

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met melding misstanden BUITEN HET BEDRIJF en klokkenluidersprocedure**

34. Is bij het buiten het bedrijf melden van deze misstand gebruik gemaakt van de klokkenluiderprocedure in uw bedrijf?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met melding misstanden BUITEN HET BEDRIJF en gebruik procedure**

35. In hoeverre bent u tevreden over het verloop van de procedure die toen is ingezet?

1. Zeer ontevreden
2. Ontevreden
3. Tevreden
4. Zeer tevreden

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

**Vestigingen met melding van misstanden binnen en/of buiten het bedrijf**

36. Wat voor actie heeft u genomen ten aanzien van de melder van de misstand?

1. Beloning (bonus, promotie, salarisverhoging)
2. Sanctie (ontslag, overplaatsing, loonvermindering)
3. Er zijn geen maatregelen genomen
998. Anders, namelijk...

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

Lees op:

We zijn aangekomen bij het einde van deze enquête

---

**Alle vestigingen**

37. Heeft u tot slot nog aanvullende opmerkingen die voor het onderzoek van belang kunnen zijn?

998. opmerking 1.....

opmerking 2.....

2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

Wij danken u hartelijk voor uw medewerking aan het onderzoek



## Bijlage 3 Elektronische enquête werknemers



---

## Evaluatie zelfregulering klokkenluiderprocedures Elektronische werknemersenquête

---

Geachte deelnemer,

U heeft nu toegang tot de on-line vragenlijst voor het onderzoek naar procedures voor klokkenluiden.

Onderzoeksbureau ECORYS voert op dit moment voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek uit naar de mate waarin bedrijven procedures voor klokkenluiden hebben opgesteld. Klokkenluiden is het door een werknemer buiten het bedrijf bekendmaken van misstanden. Het gaat dan om illegaal en immoreel gedrag dat niet alleen de individuele werknemer aangaat, maar grote groepen mensen of zelfs de samenleving als geheel. Denkt u bijvoorbeeld aan illegale prijsafspraken (de bouwfraude) of dreiging van radioactieve straling vanuit de kernreactor Petten.

Wij willen u vragen of u mee wilt doen aan deze korte on-line enquête. Deelname aan de enquête duurt niet langer dan tien minuten. Ook als u nog nooit met klokkenluiden of misstanden te maken heeft gehad en het bedrijf waarvoor u werkt geen procedure voor klokkenluiden heeft, stellen wij uw deelname op prijs. Uw anonimiteit wordt uiteraard door ons gegarandeerd. Indien u vragen heeft over deze vragenlijst, neem dan contact op met Coen Zoon van ECORYS (010 453 86 53, coen.zoon@ecorys.com).

Wij danken u hartelijk voor uw medewerking.

Coen Zoon

ECORYS  
Rotterdam

---

### SELECTIE

---

#### Alle respondenten

0a. Hoeveel uur werkt u per week?

1. Ik werk niet
2. Minder dan 12 uur
3. 12 tot 25 uur
4. Meer dan 25 uur

---

**Alle respondenten**

0b Hoeveel werknemers zijn er op dit moment in Nederland werkzaam bij uw gehele bedrijf (inclusief tijdelijke krachten, zoals stagiairs en uitzendkrachten)?

1. Minder dan 10 medewerkers
2. 10 tot en met 49 medewerkers
3. 50 tot en met 99 medewerkers
4. Meer dan 100 medewerkers

-8. Weet niet

---

**Alle respondenten**

0c. Bent u werkzaam in de publieke sector?

*Opmerking: Hiermee wordt bedoeld dat de organisatie wordt gefinancierd door publieke middelen (overheid)*

1. Ja
2. Nee

---

**Alle respondenten**

1. In welke van de volgende sectoren bent u werkzaam?

8. Land- en tuinbouw en visserij
9. Industrie
10. Bouwnijverheid
11. Handel
12. Transport en communicatie
13. Horeca
14. Zakelijke dienstverlening
10. Financiële dienstverlening
11. Overige dienstverlening

---

**Tussenscherm:**

In 2003 stelde de Stichting van de Arbeid (STAR) een Verklaring over klokkenluiden vast. Deze Verklaring bestaat uit ideeën voor bedrijven bij het opstellen van een klokkenluidersprocedure. Er is ook een voorbeeldprocedure opgenomen. Het ministerie van SZW is benieuwd in hoeverre werknemers de Verklaring kennen en deze bruikbaar vinden.

---

**Alle respondenten**

2. In hoeverre kent u de Verklaring van de Stichting van de Arbeid?

5. Nooit van gehoord
6. Een beetje
7. Goed
8. Zeer goed



---

**Respondenten die bekend zijn met verklaring**

3. Wat vindt u van de bruikbaarheid van deze verklaring voor uw bedrijf?
- 5. Zeer onbruikbaar
  - 6. Onbruikbaar
  - 7. Bruikbaar
  - 8. Zeer bruikbaar
- 8. Weet niet

---

**DEEL 1 KLOKKENLUIDERSPROCEDURE BINNEN HET BEDRIJF**

---

**Tussenscherm:**

Wij leggen u nu enkele vragen voor over het voorkomen van klokkenluidersprocedures in uw bedrijf. In klokkenluiderprocedures is vastgelegd hoe een werknemer en een werkgever dienen te handelen als de werknemer een misstand wil melden, binnen of buiten het bedrijf.

Bij klokkenluiden gaat het altijd om illegale en immorele praktijken en er is ook altijd een maatschappelijk belang in het geding. Het gaat dus niet om misstanden voor de werknemer alleen, maar juist om misstanden voor grotere groepen mensen of zelfs de samenleving als geheel. Denkt u aan situaties als grootschalige belastingfraude, omkoping, valsheid in geschrifte, corruptie en milieuvervuiling.

---

**Alle respondenten**

4. Is er in uw bedrijf een speciale procedure opgesteld voor klokkenluiden?
- 1. Ja
  - 2. Nee
- 8. Weet niet

---

**Respondenten werkzaam in een bedrijf met procedure**

5. In welke mate heeft u vertrouwen in deze procedure?
- 1. Zeer weinig vertrouwen
  - 2. Weinig vertrouwen
  - 3. Veel vertrouwen
  - 4. Zeer veel vertrouwen

---

**Respondenten werkzaam in een bedrijf zonder procedure**

6. Wordt er op dit moment in uw bedrijf een procedure voor klokkenluiden ontwikkeld?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

---

**Alle respondenten**

7. Is er in uw huidige arbeidscontract een verplichting tot geheimhouding opgenomen?

*Toelichting: Hiermee wordt bedoeld dat u zaken die uw werk aangaan niet met mensen buiten het bedrijf bespreken mag.*

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

---

**Alle respondenten**

8. In welke mate is het voor u duidelijk hoe u een misstand in uw bedrijf dient te melden?

1. Zeer onduidelijk
2. Onduidelijk
3. Duidelijk
4. Zeer duidelijk

-8. Weet niet

---

**Alle respondenten**

9. Is er omschreven bij welke misstanden u een melding kan doen binnen het bedrijf?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

---

**Alle respondenten**

10. Is het mogelijk om een misstand anoniem te melden binnen uw bedrijf?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

---

**Alle respondenten**

11. Kunt u een misstand melden bij een vertrouwenspersoon?

*Toelichting: een vertrouwenspersoon is iemand waarmee de werknemer een misstand in het bedrijf kan bespreken. De vertrouwenspersoon is altijd onafhankelijk van de leiding van het bedrijf. Een vertrouwenspersoon kan ook iemand zijn die zich met individuele klachten van werknemers bezighoudt, zoals seksuele intimidatie.*

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

---

**Respondenten met een vertrouwenspersoon**

12. Is dit een vertrouwenspersoon binnen of buiten het bedrijf/de bedrijfstak?

1. Binnen het bedrijf/de bedrijfstak
2. Buiten het bedrijf/de bedrijfstak

-8. Weet niet

---

**Alle respondenten**

13. Wordt de reactie van het bedrijf op het melden van een misstand teruggekoppeld naar de persoon die de misstand heeft gemeld?

1. Ja
2. Nee

-8. Weet niet

---

**Alle vestigingen**

14. Is het toegestaan een misstand buiten het bedrijf te melden?

*Een antwoord mogelijk*

5. Nee, nooit
6. Ja, maar alleen onder bepaalde omstandigheden
7. Ja, maar alleen indien oplossing binnen het bedrijf uitblijft

-8. Weet niet

---

**DEEL 2 MISSTANDEN BINNEN HET BEDRIJF**

---

**Tussenscherm:**

Wij leggen u nu enkele vragen voor over ernstige misstanden die eventueel in uw bedrijf hebben plaatsgevonden. Het gaat hierbij dus om misstanden die invloed hebben op grotere groepen mensen of zelfs de samenleving als geheel. Zoals eerder aangegeven

bedoelen wij hiermee ernstige misstanden zoals grootschalige belastingfraude, omkoping, valsheid in geschrifte, corruptie en milieuvuiling.

---

**Alle respondenten**

15. Hebben dit soort misstanden zich naar uw weten in de afgelopen drie jaar binnen uw bedrijf voorgedaan?
1. Ja
  2. Nee
- 8. Weet niet

---

**Respondenten met misstanden in afgelopen drie jaar**

16. Hoe vaak hebben er in de afgelopen drie jaar dit soort misstanden in uw bedrijf plaatsgevonden?
1. Een keer
  2. Twee keer
  3. Vaker dan twee keer
- 8. Weet niet

---

**Respondenten met misstanden in afgelopen drie jaar**

17. We vervolgen deze enquête met enkele vragen over het eventueel melden van de misstanden binnen of buiten uw bedrijf. Kunt u aangeven of u de misstand(en) zelf heeft gemeld en zo ja, of u dit binnen of buiten het bedrijf heeft gemeld?
2. Niet zelf gemeld
  3. Alleen binnen het bedrijf gemeld
  4. Alleen buiten het bedrijf gemeld
  5. Zowel binnen als buiten het bedrijf gemeld
- 8. Weet niet

---

**DEEL A MISSTANDEN GEMELD BINNEN HET BEDRIJF**

---

**Respondenten die misstanden gemeld hebben BINNEN het bedrijf**

18. Heeft u de melding van de misstand(en) binnen uw bedrijf anoniem gedaan?
1. Ja
  2. Nee
- 8. Weet niet

---

**Respondenten die misstanden gemeld hebben BINNEN het bedrijf**

19. Bij wie heeft u deze misstand(en) binnen uw bedrijf gemeld?

*Meerdere antwoorden zijn mogelijk*

1. Directe leidinggevende(n)
2. Naaste collega's
3. Leidinggevende(n) van het gehele bedrijf
4. vertrouwenspersoon binnen het bedrijf/de bedrijfstak
5. Raad van toezicht
6. Werknemersvertegenwoordiger (bijv. uit ondernemingsraad/  
personeelsvertegenwoordiging)
7. Raad van commissarissen
10. Personeelszaken/HRM
11. Financiële administratie
998. Anders namelijk,

-8. Weet niet

---

**Respondenten die misstanden gemeld hebben BINNEN het bedrijf**

20. Welke gevolgen heeft het binnen het bedrijf melden van de misstand(en) voor u persoonlijk gehad?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

1. Er is niets veranderd
  2. Ik ben er in loon op achteruitgegaan
  3. Ik ben er in loon op vooruitgegaan
  4. Ik ben bedreigd (psychisch of fysiek)
  5. Ik ben gedegradeerd
  6. Ik ben gepromoveerd
  7. Ik ben naar een andere afdeling geplaatst
  10. Ik heb een berisping gekregen
  11. Ik zat/zit ziek thuis
  998. Anders, namelijk
- Gevolg 1  
Gevolg 2

-8. Weet niet

---

**Respondenten die misstanden gemeld hebben BINNEN het bedrijf**

21. Heeft het binnen het bedrijf melden ervoor gezorgd dat de misstand(en) is/zijn verholpen?

2. Nee, misstand(en) zijn niet opgelost
3. Sommige misstanden zijn opgelost
4. Ja, misstand(en) is/zijn volledig opgelost
- 7. Momenteel loopt er nog een procedure

-8. Weet niet

---

**Respondenten die misstanden ALLEEN gemeld hebben binnen het bedrijf en waarbij de misstanden niet of niet volledig opgelost zijn**

22. U heeft zojuist aangegeven dat de misstand(en) niet of niet volledig zijn opgelost. Kunt u hieronder aangeven of u bereid was/bent de misstand(en) buiten het bedrijf te melden?

1. Nee, nooit
2. Misschien
3. Waarschijnlijk wel
4. Zeer zeker

-8. Weet niet

---

**Respondenten die misstanden ALLEEN gemeld hebben binnen het bedrijf en waarbij de misstanden niet of niet volledig opgelost zijn**

23. Kunt u hieronder uw antwoord toelichten?

998. Ja, te weten      Antw 1  
   Antw 2  
   Antw 3

-8. Weet niet

---

**DEEL B            MISSTANDEN GEMELD BUITEN HET BEDRIJF**

---

**Respondenten die misstanden ALLEEN gemeld hebben BUITEN het bedrijf**

24. Kunt u aangeven waarom u de misstand(en) niet binnen uw bedrijf heeft gemeld?

*Meerdere antwoorden zijn mogelijk*

1. Ik ben bang voor de consequenties (ontslag, degradatie, bedreigingen)
  2. Ik denk dat de misstand dan niet wordt aangepakt
  3. Ik heb daar niet over nagedacht/bij stilgestaan
  4. Ik weet niet hoe/bij wie ik de misstand binnen het bedrijf moet melden
998. Anders, namelijk

-8. Weet niet

---

**Respondenten die misstanden gemeld hebben BUITEN het bedrijf**

25. Bij welke instantie(s) heeft u misstand(en) buiten het bedrijf gemeld?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

1. Vakbond
2. Justitie/Openbaar Ministerie/Politie
3. Toezichthouder (NMa, Nederlandsche Bank, OPTA etc.)
4. Gemeente/provincie/waterschap
5. Belastingdienst/FIOD-ECD
6. UWV/SIOD
7. Arbeidsinspectie
10. Milieudienst
11. Arbodienst
12. Brancheorganisatie
13. Belangengroepering/politieke partij
14. vertrouwenspersoon buiten het bedrijf/de bedrijfstak (advocaat, notaris etc)
998. Anders namelijk,

-8. Weet niet

---

**Respondenten die misstanden gemeld hebben BUITEN het bedrijf**

26. Heeft het buiten het bedrijf melden van de misstand(en) ervoor gezorgd dat de misstand(en) verholpen is/zijn?

2. Nee, misstand(en) zijn niet opgelost
3. Sommige misstanden zijn opgelost
4. Ja, misstand(en) is/zijn volledig opgelost
- 7. Momenteel loopt er nog een procedure

-8. Weet niet

---

**Respondenten die misstanden gemeld hebben buiten het bedrijf**

27. Welke gevolgen heeft het buiten het bedrijf melden van de misstand(en) voor u persoonlijk gehad?

*Meerdere antwoorden zijn mogelijk*

1. Er is niets veranderd
  2. Ik ben er in loon op achteruitgegaan
  3. Ik ben er in loon op vooruit gegaan
  4. Ik ben bedreigd (psychisch of fysiek)
  5. Ik ben gedegradeerd
  6. Ik ben gepromoveerd
  7. Ik ben naar een andere afdeling geplaatst
  10. Ik heb een berisping gekregen
  11. Ik zat/zit ziek thuis
  999. Anders, namelijk
- Gevolg 1  
Gevolg 2

-8. Weet niet





---

**Respondenten die misstanden niet zelf hebben gemeld**

30. In hoeverre is/zijn de misstand(en) inmiddels verholpen?
2. Nee, misstand(en) zijn niet opgelost
  3. Sommige misstanden zijn opgelost
  4. Ja, misstand(en) is/zijn volledig opgelost
- 7. Momenteel loopt er nog een procedure  
-8. Weet niet

---

**DEEL E RESPONDENTEN DIE NIET MET MISSTANDEN TE MAKEN HEBBEN GEHAD**

---

**Respondenten die niet met misstanden te maken hebben gehad of weet niet**

31. Stel dat u nu te maken krijgt met een misstand in het bedrijf waarin u werkzaam bent. Zou u in dat geval de misstand melden?

*Toelichting: Het melden van een misstand kan bijvoorbeeld bij een vertrouwenspersoon, iemand van de directie, ondernemingsraad of de vakbond.*

1. Nee, nooit
  2. Misschien
  3. Waarschijnlijk wel
  4. Zeer zeker
- 8. Weet niet

---

**Respondenten die niet met misstanden te maken hebben gehad**

32. Kunt u hieronder uw antwoord kort toelichten?

998. Ja, te weten      Antw 1  
                                    Antw 2  
                                    Antw 3

- 8. Weet niet

---

**Respondenten die niet met misstanden te maken hebben gehad, maar deze wel zouden melden**

33. Zou u de misstand binnen of buiten het bedrijf melden?

1. Alleen binnen het bedrijf
2. Alleen buiten het bedrijf
3. Zowel binnen als buiten het bedrijf

- 8. Weet niet

---

**Respondenten die niet met misstanden te maken hebben gehad, maar deze wel zouden melden**

34. Kunt u hieronder uw antwoord kort toelichten?

998. Toelichting:

-8. Weet niet

---

**Alle respondenten**

35. Hieronder zijn een aantal stellingen opgenomen over het melden van een misstand. Kunt u aangeven in welke mate u het met deze stellingen eens bent?

*Toelichting: Wilt u dat aangeven op een schaal van 1 (= zeer mee oneens) tot 5 (= zeer mee eens)*

<i>Zeet mee oneens</i>			<i>Zeet mee eens</i>	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

- a. Het getuigt van goed werknemerschap om een misstand eerst binnen het bedrijf te melden.
- b. Als het binnen het bedrijf melden van een misstand niet helpt, is het je plicht om de misstand buiten het bedrijf te melden
- c. Meteen een misstand buiten het bedrijf melden is de meest effectieve manier om een misstand op te lossen.
- d. Een misstand meld je niet buiten het bedrijf omdat de kans op baanverlies bestaat.
- e. Een misstand meld je niet buiten het bedrijf omdat het bedrijf daar teveel schade van ondervindt
- f. Een misstand meld je niet buiten het bedrijf omdat je daarmee je collega's teveel schade toebrengt
- g. Als je misstanden buiten het bedrijf meldt, ben je een verklikker
- h. Je meldt een misstand niet buiten het bedrijf als je er zelf geen last van hebt
- i. Ik heb alle vertrouwen in de manier waarop mijn bedrijf omgaat met een melding van een misstand.

---

**DEEL 3 ACHTERGRONDVRAGEN**

---

Tot slot nog een aantal algemene achtergrondvragen.

---

**Alle respondenten**

36. In welk jaar bent u geboren?

19....

---

**Alle respondenten**

37. Wat is uw geslacht?

1. Man
2. Vrouw

---

**Alle respondenten**

38. Wat is uw gezinssituatie?

1. Alleenstaand zonder kind(eren)
2. Alleenstaand met kind(eren)
3. Relatie/getrouwd zonder kind(eren)
4. Relatie/getrouwd met kind(eren)

---

**Alle respondenten**

39. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

1. Basisonderwijs
2. LBO/MAVO/VBO/VMBO
3. MBO/HAVO/VWO/HBS
4. HBO/WO

---

**Alle respondenten**

40. Hoe lang bent u werkzaam bij het bedrijf waar u momenteel werkt?

1. Minder dan 1 jaar
2. 1 tot 3 jaar
3. 3 tot 5 jaar
4. 5 tot 10 jaar
5. 10 jaar of meer

---

**Alle respondenten**

41. Bent u lid van de personeelsvertegenwoordiging in uw bedrijf?

*Toelichting: Hiermee wordt onder meer bedoeld: Ondernemingsraad, personeelsvergadering of werknemersvertegenwoordiging.*

1. Ja
2. Nee

---

**Alle respondenten**

42. In welk type functie bent u momenteel werkzaam?

*Toelichting: Indien meerdere functies; welke functie is het meest van toepassing*

1. Management / Leidinggevend
2. Beleid / Staf/ Advies / Onderzoek / Consultancy
3. Bestuurlijk
4. Uitvoerend / Ondersteunend
5. Inspectie / Toezicht
998. Anders, namelijk

---

**Respondenten die leiding geven**

43. Aan hoeveel mensen geeft u leiding?

1. Minder dan 5 mensen
2. 5 tot 20 mensen
3. 20 of meer mensen

---

**Respondenten met misstanden in afgelopen drie jaar**

44. Bent u bereid om naast het invullen van deze vragenlijst in een persoonlijk gesprek uw mening en ervaring toe te lichten?

*Wij benadrukken dat uw anonimiteit door ons wordt gegarandeerd. Uw naam of persoonlijke gegevens zullen op geen enkele manier terug te vinden zijn in het onderzoek.*

1. Ja
2. Nee

---

**Respondenten met misstanden in afgelopen drie jaar + die contact willen**

45. Kunt u hieronder uw gegevens noteren, zodat wij contact met u kunnen opnemen

Voorletters:

Achternaam:

Telefoonnummer

e-mail adres

*Alles ingevuld: "Binnenkort nemen wij contact met u op".*

---

**Alle respondenten**

46. Heeft u tot slot nog aanvullende opmerkingen die voor het onderzoek van belang kunnen zijn?

999. opmerking 1  
opmerking 2

-8. Weet niet

---

Wij danken u hartelijk voor uw medewerking aan het onderzoek

---

# Bijlage 4 Gesprekspuntenlijsten persoonlijke interviews

## Werknemers

### *Algemene vragen*

- Achtergrondkenmerken (deels uit de enquête): geslacht, leeftijd, sector, grootte bedrijf, functie binnen het bedrijf, aantal jaren werkzaam in het bedrijf, gezinssituatie, lid personeelsvertegenwoordiging
- Reden voor deelname aan het interview.

### *De misstand(en)*

- Nadere beschrijving van de misstand/misstanden (reconstructie) (indien geen bezwaar)
  - Algemeen maatschappelijk belang dat in het geding was/is
- Naar (aanvullende) informatie gezocht over klokkenluidersprocedures (binnen en/of buiten het bedrijf)
- Bekendheid met de totstandkoming van een eventuele klokkenluidersprocedure

### *Handelswijze bij interne melding*

- Belangrijkste reden(en) om de misstand intern te melden
- Invloed van het wel/niet bestaan van klokkenluidersprocedure in het bedrijf
- Wat de melder gedaan heeft om de misstand in eerste instantie intern aan te kaarten en op te lossen
- Duur periode tussen constatering misstand en beslissing over intern melden
- Persoon bij wie de interne melding is gedaan (wel/niet vertrouwenspersoon)
  - Relatie tussen misstand en de vertrouwenspersoon en mogelijke andere betrokkenen
- Aantal keren dat interne melding heeft plaatsgevonden
- Hoe de melding door het bedrijf is ontvangen (serieus genomen, positief/negatief op gereageerd richting de melder vanuit directie/collega's)
- Met anderen (bijv. vertrouwenspersoon, collega's, OR, gezin, vrienden) gesproken over het officiële melden
- Eventueel gezocht naar bewijsvoering om interne melding makkelijker te maken
- Wat er gebeurd is met de melding
  - In hoeverre er iets is gedaan aan de melding van de misstand?
  - Heeft terugkoppeling plaatsgevonden?
- Belang, nut en toegevoegde waarde van de klokkenluidersprocedure voor het intern melden van een misstand
- In hoeverre de misstand met behulp van interne melding is opgelost
- Gevolgen van de interne melding voor werknemer en bedrijf

### ***Handelswijze bij externe melding***

- Moment waarop de melder besloten heeft de misstand extern te melden
- Redenen van de beslissing om extern en niet (eerst) intern te melden
- Invloed van het wel/niet bestaan van een klokkenluidersprocedure in het bedrijf
- Bij welke instelling/persoon de externe melding van de misstand is gedaan
- In hoeverre het bedrijf op de hoogte was van de externe melding
  - Hoe hier door het bedrijf op is gereageerd
- Hoe de melding door een externe partij is ontvangen
- In hoeverre de misstand met behulp van externe melding is opgelost
- Gevolgen van de externe melding voor werknemer en bedrijf

### ***Bij het niet melden***

- Voornaamste redenen om de misstand niet intern en/of extern te melden (bang voor ontslag/degradatie, niet zelf bij de misstand betrokken zijn, gevolgen voor het bedrijf etc.)
- Invloed van het wel/niet bestaan van een klokkenluidersprocedure
- Gevolgen die het niet melden heeft gehad voor de werknemer, het bedrijf en de gemeenschap

### ***Na afloop***

- Zou de (potentiële) klokkenluider hetzelfde doen of het nu anders aanpakken?
  - Wat zijn daarvoor de belangrijkste redenen?
- In hoeverre is een beschermende werking uitgegaan van de gevolgde procedures/zou melder zich in geval van het bestaan van een procedure zich daardoor beschermd voelen
- Mening over de kwaliteit van de eventueel bestaande procedure in het bedrijf;
  - Wat zou anders/beter kunnen?
- Noodzaak van een klokkenluidersprocedure om het aanklaarten van misstanden in goede banen te leiden.

## **Werkgevers**

### ***Algemene vragen***

- Kenmerken geïnterviewde: functie, aantal jaren werkzaam in het bedrijf, lid personeelsvertegenwoordiging, lid managementteam/directie.
- Achtergrondkenmerken bedrijf: sector, aantal werknemers, hoe lang het bedrijf bestaat, core business

### ***Bestaan procedure***

- Heeft het bedrijf een klokkenluidersprocedure?
- Heeft het bedrijf andere procedures en/of regelgeving die tot doel hebben het melden van misstanden (**waarbij het maatschappelijk belang in het geding is**) mogelijk te maken?
- Reden waarom er wel of geen klokkenluidersprocedure en/of andere procedure/regelgeving is vastgesteld. Waarom vindt het bedrijf dit wel of niet belangrijk?

- Meewaarde van een eventuele klokkenluidersprocedure.

#### ***Verklaring van de STAR***

- Bekendheid met Verklaring van de STAR, bruikbaarheid en het gebruik daarvan.

#### ***Totstandkoming procedure***

- Hoe is een eventuele procedure tot stand gekomen, welke actoren hebben invloed gehad op de ontwikkeling van de procedures (wie is betrokken, wie toont het initiatief)?
  - Actoren/factoren binnen het bedrijf (personeelsvertegenwoordiging (OR), werknemers, management)
  - Actoren/factoren buiten het bedrijf (brancheorganisatie, belangenorganisatie, CAO, Code Tabaksblad)
- Is de procedure gecommuniceerd binnen het bedrijf? Hoe/waar is procedure vastgelegd? Is dit voor de werknemer duidelijk?

#### ***Inhoud van de procedure***

- Wat is de reden van het wel/niet naleven van de volgende elementen?
  - Het opstellen van een duidelijke definitie van een misstand
  - Duidelijk waar en hoe een misstand gemeld moet worden
  - Anoniem melden
    - hoe de anonimiteit is gewaarborgd van de werknemer die een misstand intern bij de vertrouwenspersoon meldt;
  - Vertrouwenspersoon voor het melden van een misstand
    - hoe de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de vertrouwenspersoon wordt gewaarborgd;
  - Terugkoppeling aanpak misstand naar de melder van een misstand
  - Omschrijving bij welke omstandigheden extern melden is toegestaan en bij welke partijen
  - Garantie dat het melden van een misstand zonder gevolgen voor de werknemer blijft (indien de procedure gevolgd wordt).
- Hoe heeft het bedrijf het bovenstaande eventueel op andere manier geregeld?

#### ***Handelswijze bij melding van misstanden (ook hypothetisch)***

- Is er binnen uw bedrijf in de afgelopen jaren sprake geweest van melding van (een) misstand(en)?
  - Indien er een misstand gemeld is, hoe is het bedrijf met de melding omgegaan?/Indien er geen misstand gemeld is, hoe zou het bedrijf met een melding omgaan?
    - Intern/extern melden
    - Gebruik van bestaande (klokkenluiders)procedures?
    - Anoniem melden
    - Bij wie gemeld wordt, wat het bedrijf daarmee doet
    - Terugkoppeling naar de werknemer
    - Misstand opgelost?
    - Belang, nut en toegevoegde waarde van de (klokkenluiders)procedure
    - Gevolgen voor werknemer en bedrijf

- Wordt een eventueel bestaande procedure (voor klokkenluiden) door het bedrijf opgevolgd?

#### ***Oordeel werkgever***

- Mening over de kwaliteit en effectiviteit van de (klokkenluiders)procedure/Verklaring van de STAR/andere (lichtere) oplossing (o.m. beschermende werking voor bedrijf en werknemer);
  - Wat zou anders/beter kunnen?
- Noodzaak van een klokkenluidersprocedure om het aankaarten van misstanden in goede banen te leiden. Of kan het ook anders?

## Werkgevers- en werknemersorganisaties en toezichthouders

#### ***Algemene vragen***

- Achtergrond geïnterviewde: functie, organisatie, rol, betrokkenheid, belang bij (het in goede banen leiden van) meldingen van misstanden waarbij het algemeen maatschappelijk belang in het geding is.
- Hoe sterk leeft het klokkenluiden volgens u momenteel (bij werknemers/werkgevers)?
  - In hoeverre is het een probleem en hoe groot is 'het probleem'?
- Met hoeveel meldingen heeft u/uw organisatie te maken (bijv. in het afgelopen jaar)?

#### ***Bestaan en gebruik procedures***

- Mening ten aanzien van het bestaan van klokkenluidersprocedures in de praktijk;
  - Bestaan van andersoortige procedures voor het melden van misstanden;
  - Motivatie werkgevers;
    - Wel een procedure.
    - Geen procedure.
- Toepassing/gebruik van de klokkenluidersprocedure in de praktijk.

#### ***Verklaring van de STAR***

- Mening ten aanzien van naleving/het gebruik Verklaring van de STAR.
  - Bekendheid;
  - Bruikbaarheid;
  - Gebruik;
- Meerwaarde en effect van de naleving/het gebruik van de Verklaring van de STAR

#### ***Inhoud van de procedures***

- Mening ten aanzien van het voorkomen van kenmerken van klokkenluidersprocedures in bedrijven.
  - Duidelijke definitie van een misstand
  - Duidelijk waar en hoe gemeld moet worden
  - Mogelijkheid tot anoniem melden (hoe gewaarborgd?)
  - Melden bij een Vertrouwenspersoon
    - Onafhankelijkheid/onpartijdigheid gewaarborgd?
  - Terugkoppeling van de melding van een misstand
  - Extern toegestaan; bij welke omstandigheden?



- Garantie dat werknemer bescherming krijgt bij naleving procedure (geen nadelige gevolgen van melding)

#### ***Handelswijze bij melding van misstanden***

- Hoe wordt er over het algemeen omgegaan met een melding van een misstand?
  - Bij bedrijven zonder een klokkenluidersprocedure
  - Bij bedrijven met een klokkenluidersprocedure
    - Wat zijn de voornaamste verschillen?
  - Welke andere factoren spelen een rol? (sector, bedrijfsgrootte, bedrijfscultuur etc.)

#### ***Neiging tot het melden van misstanden***

- Door welke factoren wordt de beslissing tot het wel of niet melden van een misstand beïnvloedt?
  - Wat is het effect van het bestaan van een klokkenluidersprocedure?
  - Wat is bepalend bij de inhoud van die procedure (bijvoorbeeld het anoniem kunnen melden of het kunnen melden bij een Vertrouwenspersoon)?

#### ***Eindoordeel respondent***

- Mening over de kwaliteit en effectiviteit van klokkenluidersprocedures; in hoeverre heeft de gemiddelde klokkenluidersprocedure een beschermende werking?
  - Klokkenluidersprocedure o.b.v. de Verklaring van de STAR
  - Bedrijfsspecifieke (lichtere) varianten
- Noodzaak van een klokkenluidersprocedure om het melden van misstanden in goede banen te leiden.
  - Kan het ook anders?
  - Waar dient een bedrijf minimaal aan te voldoen?



## Bijlage 5 Resultaten Cao-onderzoek





Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

## **Klokkenluiderprocedures**

een onderzoek naar procedures voor werknemers in CAO's over het signaleren van een vermoeden van een misstand in bedrijven

Maart 2006

W. Smits

## Inhoudsopgave

Samenvatting	2
1 Inleiding	3
2 Het onderzoek	4
2.1 De onderzoeksvraagstelling	4
2.1.1 Uitwerking onderzoeksvraag	4
2.1.1.1 Wat is een misstand in het kader van een klokkenluiderregeling?	4
2.1.1.2 Kenmerken van klokkenluiderregelingen	4
2.2 Uitvoering van het onderzoek	5
2.2.1 Steekproef CAO's	5
2.2.2 De gegevensverzameling	5
2.3 De onderzoekresultaten	5
2.3.1 Klokkenluiderregelingen	5
2.3.1.1 Het vóórkomen van klokkenluiderregelingen	5
2.3.1.2 De kenmerken van de aangetroffen klokkenluiderregelingen	6
2.3.2 Klokkenluiderregelingen en andere regelingen	6
2.3.2.1 Klachtregelingen	6
2.3.2.2 Geheimhoudingbepalingen	7
 Bijlagen	
1. Steekproef-CAO's	8
2. De Klokkenluiderregelingen	11
3. Het voornemen tot een klokkenluiderregeling	14
4. Klachtregelingen	15
5. Geheimhoudingbepalingen	17

## Samenvatting

In 2003 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten te wachten met een klokkenluiderregeling teneinde het bedrijfsleven zelf de gelegenheid te geven maatregelen op dit vlak te treffen (zelfregulering)<sup>1</sup>. Besloten is in 2006 op basis van onderzoek te bezien hoever men daarmee gevorderd zou zijn.

Het onderhavige CAO-onderzoek is onderdeel van dit onderzoek.

In een steekproef van 120 CAO's die eind 2005 van kracht waren is nagegaan in welke mate beoogde regelingen aangetroffen worden<sup>2</sup>. Gebleken is dat 2 CAO's regelingen bevatten waarin rekening gehouden is met het melden van misstanden waarvan bij het klokkenluiden sprake is. In 1 CAO wordt aangekondigd dat bestaande CAO-regelingen zullen worden aangepast met het oog op het klokkenluiden<sup>3</sup>.

Vervolgens is nagegaan in hoeverre bestaande klacht- en geschillenregelingen voor individuele werknemers ook gericht zijn op het klokkenluiden. In 2004 is gebleken dat 80% van de CAO's dergelijke klachtregelingen bevatten. In alle gevallen bleek dat bestaande klachtregelingen in CAO's gericht zijn op het individuele belang van de werknemer: misstanden waarbij dit individuele belang niet geschaad is passen niet in de bestaande klachtenprocedures.

Als binnen de onderneming een zodanige geheimhoudingsplicht bestaat zodat de werknemer geen zaken naar buiten mag brengen die hij weet omdat hij werknemer is, dan kan hij met het naar buiten brengen van een vermoeden van een misstand deze geheimhoudingsplicht schenden. Daarom is ook nagegaan hoeveel steekproef-CAO's geheimhoudingsbepalingen bevatten. Dergelijke bepalingen werden in 62 % van de CAO's aangetroffen. De meeste bepalingen hebben betrekking op de geheimhouding van een breed spectrum van aangelegenheden en niet alleen op zogenaamde bedrijfsgeheimen.

---

<sup>1</sup> Een klokkenluiderregeling is gericht op de behandeling van misstanden binnen ondernemingen waarmee een maatschappelijk belang wordt geschaad en die door werknemers zijn gemeld.

<sup>2</sup> Met deze CAO's wordt ongeveer 80 % van de werknemers die onder een CAO werken, bereikt.

<sup>3</sup> In een ander deel van het onderzoek zijn regelingen op bedrijfsniveau aan de orde: zie daarvoor de onderdelen van het gehele onderzoek op pag. 3.

## 1 Inleiding

In 2002 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Stichting van de Arbeid gevraagd gedragsregels voor bedrijven te ontwikkelen voor het omgaan met meldingen omtrent misstanden binnen bedrijven (klokkenluiden). In 2003 heeft de Stichting van de Arbeid daarop een verklaring afgegeven met bouwstenen en andere suggesties voor ondernemingen voor het opstellen van een procedureregeling bij dergelijke meldingen. Hierin werd eveneens aanbevolen het bedrijfsleven de gelegenheid te geven deze procedures zelf nader vorm te geven (zelfregulering). In reactie hierop stelde de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gezamenlijk met de Ministers van Economische Zaken en van Justitie, dat zelfregulering de kans moet worden gegeven en dat in 2006 onderzoeksresultaten beschikbaar zouden moeten zijn om te beoordelen in hoeverre zelfregulering heeft geleid tot klokkenluiderprocedures<sup>4</sup>.

In overleg met de Stichting van de Arbeid is een vraagstelling met de volgende drie onderdelen ontwikkeld:

1. In welke mate en met welke inhoud zijn er in sectoren/ondernemingen procedures/regelingen vastgesteld voor het omgaan met een vermoeden van een misstand in de onderneming?
2. In welke mate zijn er op ondernemings- dan wel bedrijfstakniveau vertrouwenspersonen/instanties aangesteld als meldpunt ten behoeve van werknemers die een vermoeden van misstand willen melden?
3. In welke mate wordt in de praktijk van klokkenluiderprocedures ook daadwerkelijk gebruik gemaakt door klokkenluiders?

Dit onderzoek is de uitwerking op CAO-niveau van het eerste onderdeel van de vraagstelling.

---

<sup>4</sup> Brief van 5 april 2005 (Kamerstukken II, 2004-2005, 28 244, nr. 98)



## 2 Het onderzoek

Zoals hierboven genoemd betreft het hier een onderzoek naar het vóórkomen van klokkenluiderregelingen in CAO's en naar de inhoud van deze klokkenluiderregelingen. In dit onderzoekverslag wordt de onderzoeksvraag nader uitgewerkt, wordt de wijze waarop het onderzoek naar klokkenluiderregelingen is uitgevoerd uiteengezet en worden de onderzoekresultaten gepresenteerd.

### 2.1 De onderzoeksvraagstelling

De onderzoeksvraag is als volgt:

1. In hoeveel bedrijfstak- en onderneming-CAO's zijn regelingen en procedures opgenomen omtrent het omgaan met meldingen over misstanden binnen bedrijven (klokkenluiderregelingen) ?
2. Welke kenmerken hebben deze klokkenluiderregelingen?

#### 2.1.1 Uitwerking onderzoeksvraag

Aan de uitwerking van de onderzoeksvraag zijn twee onderdelen te onderkennen.

1. Wat wordt onder een misstand in het kader van het klokkenluiden verstaan?
2. Welke kenmerken van een klokkenluiderregeling worden onderscheiden?

##### 2.1.1.1 Wat is een misstand in het kader van een klokkenluiderregeling?

Onder een misstand in het kader van het klokkenluiden wordt hier verstaan een situatie/gedragslijn binnen een onderneming die maatschappelijke schade tot gevolg heeft. Hierbij kan worden gedacht aan fraude, milieumisdrijven, illegale arbeid e.d. Belangrijk kenmerk van een dergelijke misstand is het bovenindividueel karakter ervan (ten opzichte van de werknemer): de gevolgen van de misstand betreffen niet (alleen) de belangen van de klokkenluider maar betreft het algemenere karakter van de belangen die door de misstand worden geschaad.

##### 2.1.1.2 Kenmerken van klokkenluiderregelingen

De volgende kenmerken van aangetroffen klokkenluiderregelingen worden in dit onderzoek vastgesteld.

###### a. Soort misstand

Is in de regeling aangegeven welke soorten misstanden gemeld kunnen worden en zo ja welke zijn deze (fraude, milieu, arbeidsomstandigheden e.d.)? Kunnen alleen vermoedens van misstanden gemeld worden die op strafbare feiten betrekking hebben?

###### b. Instantie en behandeling

Wat is de instantie aan wie het vermoeden van een misstand wordt gemeld, is de onafhankelijkheid daarvan geregeld en wat kan de uitkomst van de behandeling zijn (b.v. advisering onderneming na bevestiging vermoeden; na bevestiging vermoeden kunnen bevoegde instanties geïnformeerd worden, e.d.)?

###### c. Ontevreden over uitkomst

Wat zijn de mogelijkheden voor de klokkenluider als zijn vermoeden van een misstand

niet gedeeld wordt door de instantie waarbij hij deze gemeld heeft, waarbij de klokkenluider van mening is dat op de melding niet adequaat is gereageerd? Is er iets geregeld over de acties die hij in zo'n geval na de uitspraak zelf kan ondernemen (pers, bevoegde instanties)?

#### d. Bescherming Klokkenluider

Wordt de klokkenluider beschermd tegen benadeling als gevolg van zijn melding van het vermoeden van een misstand? Is bij de melding anonimiteit of geheimhouding verzekerd? Is een vergoeding voor geleden (im)materiële schade onderdeel van de regeling?

## **2.2 Uitvoering van het onderzoek**

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van CAO's die in 2005 van kracht waren en die onderdeel waren van de SZW-steekproef voor CAO-onderzoek.

### **2.2.1 Steekproef CAO's**

De CAO's die in het kader van dit onderzoek zijn onderzocht behoren tot de steekproef van CAO's die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hanteert voor CAO-onderzoek. Onder deze CAO's valt ongeveer 80% van de werknemers die onder een CAO werken. Als criteria voor deze steekproef worden gehanteerd:

1. ondernemingen hebben ten minste 3.000 werknemers
2. bedrijfstakken hebben ten minste 10.000 werknemers.

Een aantal overheidsakkoorden zijn buiten beschouwing gelaten omdat ze niet beschikbaar waren.

In bijlage 1 zijn de steekproef-CAO's weergegeven.

### **2.2.2 De gegevensverzameling**

De CAO's van de steekproef zijn aan de hand van de uitgewerkte vraagstelling (2.1.1) doorzocht met behulp van de CAO-databank: deze digitale database bevat de steekproef-CAO's waarvan de CAO-artikelen zijn gerubriceerd overeenkomstig een taxonomie die voor CAO-onderzoek bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gehanteerd wordt. Daarnaast zijn de CAO's ook aan de hand van vrije tekst doorzocht, op grond van de termen integriteit, misstanden, gedragscodes en Tabaksblad.

## **2.3 De onderzoekresultaten**

### **2.3.1 Klokkenluiderregelingen**

#### **2.3.1.1 Het vóórkomen van klokkenluiderregelingen**

In de 120 onderzochte CAO's zijn 2 klokkenluiderregelingen aangetroffen en 1 voornemen om bestaande regelingen in de CAO aan te passen zodat ook een vermoeden van een misstand, zoals bij het klokkenluiden aan de orde is, gemeld en verwerkt kan worden. De twee klokkenluiderregelingen zijn aangetroffen in de CAO van de ABN-Amro en in de CAO van Delta Lloyd. Het voornemen tot het aanpassen van bestaande regelingen is aangetroffen in de CAO van de Bijzondere Nederlandse Universiteiten (omdat voor 2005 nog geen nieuwe CAO

was afgesloten en omdat de CAO tot 8-2004 van kracht bleef is deze laatste nog geraadpleegd).

#### 2.3.1.2 De kenmerken van de aangetroffen klokkenluiderregelingen

Bij de in de CAO van de ABN-Amro genoemde klokkenluiderregeling dient een vermoeden van een misstand (eerst) gemeld te worden aan de onderneming. In de CAO is de klokkenluiderregeling niet nader uitgewerkt (soorten misstanden, verdere procedure bescherming klokkenluider).

In de CAO van Delta Lloyd wordt besloten tot het instellen van een meldpunt Integriteit. Bij dit meldpunt kunnen incidenten, klachten of dilemma's gemeld worden waarvoor men bij collega's of leidinggevende geen gehoor krijgt. Een vermoeden van een misstand dient dus eerst bij de onderneming gemeld te worden. Soorten incidenten worden niet nader onderscheiden, evenmin als de verdere procedure. Wel wordt gesteld dat de werknemer geen nadelige gevolgen mag ondervinden van de melding.

In de CAO van de Bijzondere Nederlandse Universiteiten is afgesproken dat er geen aparte klokkenluiderregeling in het leven wordt geroepen maar dat bestaande regelingen op het gebied van vertrouwenspersonen, gedragscodes en integriteit zullen worden getoetst op de toegankelijkheid voor klokkenluiders. De feitelijke aanpassing van bestaande regelingen komt via de gebruikelijke wegen van medezeggenschap tot stand.

De tekst van de drie regelingen zijn in bijlagen 2 en 3 afgedrukt.

### 2.3.2 Klokkenluiderregelingen en andere regelingen

Klokkenluiderregelingen zijn hier gedefinieerd als regelingen of procedures voor een vermoeden van een misstand van een werknemer, waarbij maatschappelijke belangen worden geschaad. Omdat het bij een misstand in verband met het klokkenluiden kan gaan over een klacht of (reeds ontstaan) geschil, zijn ook de aangetroffen klachtregelingen voor werknemers in CAO's geanalyseerd op de mogelijkheid tot klokkenluiden.

Een ander element dat mogelijk raakt aan het klokkenluiden is een eventuele geheimhoudingsplicht voor werknemers. De klokkenluider kan immers gegevens van de onderneming naar buiten brengen, waarvan hij vanwege zijn werknemerschap op de hoogte is.

#### 2.3.2.1 Klachtregelingen

In 2004 is een onderzoek naar de aard en het vóórkomen van klachtregelingen voor werknemers in CAO's gedaan<sup>5</sup>. Toen zijn in 80 % van de CAO's klacht-, bezwaar- of geschillenregelingen en regelingen met vertrouwenspersonen voor werknemers aangetroffen. Deze hadden betrekking op arbeidsvoorwaarden (functie-indeling, gewenst arbeidspatroon e.d.), belevingsaspecten (bejegening op het werk, gewetensbezwaar) en ziekte (geschil over ziekte/gezondheid). Deze klachtregelingen zijn in de onderzoeksgroep van CAO's bestudeerd om na te gaan of vermoedens van misstanden, zoals bedoeld in het huidige kader van het klokkenluiden, binnen de aangetroffen klachtregelingen aangekaart zouden kunnen worden. Dat bleek in alle gevallen niet zo. In het kader van al deze klachtregelingen konden alleen klachten aangekaart worden die de individuele werknemer betreffen en die betrekking hadden op een feit of omstandigheid die in de CAO genoemd of bepaald was. Voor een misstand

---

<sup>5</sup> "Individueel Klachtrecht: een onderzoek naar de aard en het vóórkomen van klachtregelingen in CAO's in 2003". SZW, mei 2004.

zoals die in dit onderzoek bij het klokkenluiden zijn bedoeld stonden de klachtregelingen niet open. In bijlage 4 zijn enkele voorbeelden van aangetroffen klachtregelingen opgenomen.

#### 2.3.2.2 Geheimhoudingbepalingen

Een aspect van klokkenluiden kan zijn dat de klokkenluider het vermoeden van een misstand naar buiten wil brengen. Het gaat dan om feiten die de klokkenluider weet omdat hij werknemer bij de onderneming is. Als binnen de onderneming een zodanige geheimhoudingsplicht bestaat dat de werknemer geen zaken naar buiten mag brengen die hij weet omdat hij werknemer is dan kan hij met het naar buiten brengen van een vermoeden van een misstand deze geheimhoudingsplicht schenden.

Daarom is van de onderzochte CAO's vastgesteld of deze een geheimhoudingsbepaling hebben. In 62% van de onderzochte CAO's (74 CAO's) zijn geheimhoudingsbepalingen voor de werknemer aangetroffen. In de meeste geheimhoudingsbepalingen gaat het niet alleen 'bedrijfsgeheimen' maar betreft het een veel breder spectrum van feiten of omstandigheden aangaande de onderneming. Enkele voorbeelden van aangetroffen geheimhoudingsbepalingen en de feiten die daaronder verstaan worden zijn in bijlage 5 opgenomen.

## Bijlagen

### 1. Steekproef CAO's

#### **Landbouw**

Open Teelten  
Glastuinbouw  
Dierhouderij  
Hoveniersbedrijf  
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen

#### **Industrie**

Unilever  
Bakkersbedrijf  
Heineken Nederland Beheer B.V.  
Textiel-, tapijt- en mode-industrie  
Timmerfabrieken  
Grafimedia  
Akzo Nobel Chemicals  
Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)  
DSM Limburg B.V.  
Akzo Nobel Pharma B.V.  
Betonproductenindustrie  
Metalektro  
Metalektro (HP)  
Corus Staal B.V. (vh. Hoogovens)  
Metaalbewerking (metaal-en techn.bedr.)  
Oce Nederland B.V.  
Philips (cao A)  
Philips (cao B)  
Carrosseriebedrijf (metaal-en techn.bedr.)  
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven  
Sociale werkvoorziening  
Energie- en nutsbedrijven, sector distributie

#### **Bouw**

Bouwnijverheid  
Technische installatiebedrijven (metaal-en techn.bedr.)  
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf  
Afbouw (vh. Stukadoors- afbouw- en terrazzobedrijf)

#### **Handel en Horeca**

Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal-en techn.bedr.)  
Bloemen en planten groothandel  
Aardappelen, groente en fruit groothandel  
Levensmiddelen en/of zoetwaren etc.,(groothandel)  
Vleessector ( vh. Vleesgroothandel en exportslachterijen)  
Technische groothandel  
Informatie-, Communicatie- en Kantoortechn.branche  
Albert Heijn (distributie-organisatie)  
Bijenkorf B.V.  
Hema  
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)  
Levensmiddelenbedrijf  
Vroom en Dreesmann B.V.  
Slagersbedrijf  
Apotheken

Drogisterijbranche  
Bloemen en Planten detailhandel  
Doe het zelf branche  
Electrotechnische detailhandel  
Gemengde- en speelgoedbranche  
Ikea Nederland b.v.  
Mode- en Sportdetailhandel (v/h Textieldetailhandel)  
Praxis group  
Schoenendetailhandel  
Textiel grootwinkelbedrijven  
Wonen  
Horeca- en aanverwant bedrijf  
Recreatie  
Contract-cateringbedrijf

#### **Vervoer**

Nederlandse Spoorwegen  
Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)  
Goederenvervoer Nederland (KNV)  
Openbaar vervoer  
Selectvracht B.V.  
Taxivervoer  
Van Gend en Loos B.V.  
KLM-cabinepersoneel  
KLM-grondpersoneel  
ANWB  
Reisorganisaties  
TPG Post  
Postkantoren  
TPG Post Zaterdagbestellers  
Callcenters branche  
KPN N.V.

#### **Zakelijke Diensverlening**

Algemene banken  
ABN-AMRO  
Fortis-bank  
ING-bank  
Rabo-bank  
Achmea B.V.  
SNS Reaal Groep  
Delta Lloyd n.v.  
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)  
Woondiensten (vh.Woningcorporaties)  
Atos Origin  
Pinkroccade  
Getronics  
SNT Nederland  
Architectenbureaus  
Uitzendbureaus; vaste medewerkers  
Uitzendkrachten (ABU)  
Uitzendkrachten (NBBU)  
Beveiligingsorganisaties (particuliere)  
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

#### **Overige Dienstverlening**

CWI

Sociale Verzekeringsbank  
UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen)  
Zorgverzekeraars  
Primair Onderwijs  
Voortgezet Onderwijs  
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie  
Hoger Beroepsonderwijs  
Nederlandse universiteiten (openbare)  
Nederlandse universiteiten (bijzondere)  
Arbo Unie Nederland  
Academische ziekenhuizen  
Huisartsenzorg (v/h doktersassistenten)  
Tandartsassistenten  
Ziekenhuizen  
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)  
Gehandicaptenzorg  
Jeugdzorg  
Kinderopvang  
Thuiszorg  
Verpleeg- en verzorgingstehuizen  
Welzijnswerk  
Holland Casino's  
Kappersbedrijf

## 2. De Klokkenluiderregelingen

- **ABN AMRO** (onderstreping in onderstaande tekst is toegevoegd)

### Bijlage 12.1 Gedragsregels

De medewerker dient zich aan bepaalde gedragsregels en procedures te houden. Ook los daarvan behoort de medewerker zich te gedragen als een goed werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek.

Een aantal gedragsregels is hieronder vermeld. Deze en overige regels zijn vaak ook opgenomen in het NSA/de informatiebank van de bank.

#### 1 Business principles

De waarden en Business Principles zijn voor de bank haar kompas bij het handhaven van haar reputatie als gerespecteerde en betrouwbare instelling. De medewerker wordt dan ook geacht kennis genomen te hebben van deze waarden en Business Principles en te weten waar deze voor staan.

De waarden:

Integriteit: eerlijk, onpartijdig, objectief en te vertrouwen;  
Teamwork: op één lijn staan met en voor de klant, open en benaderbaar zijn;  
Respect: begripvol, luisterend, toegewijd zonder onderscheid des persoons;  
Professionalism: alert, pro-actief, inzichtelijk en accuraat.

#### De Business Principles

Wij zijn het hart van onze organisatie

Ons enthousiasme, het plezier en de trots waarmee we werken, toont hoe belangrijk we het vinden om voor al onze klanten te voorzien in "hun behoeften van vandaag" en om hun "dromen voor morgen" te laten uitkomen. We houden onze waarden in ere en streven ernaar de verwachtingen van onze relaties waar te maken. We zijn allemaal verantwoordelijk voor het creëren en handhaven van een open cultuur die uitgaat van respect, loyaliteit en vertrouwen. Dat is de basis voor zowel het succes van de organisatie als onze persoonlijke ontwikkeling en voldoening. We handelen altijd in het belang van A N AMRO en vermijden elke situatie die zelfs maar de schijn van een belangenconflict tussen onze organisatie en onszelf zou kunnen wekken.

Wij streven naar topkwaliteit

Wij geven de toekomst van ABN AMRO vorm door onze klanten de best mogelijke service te bieden met behoud van onze solide reputatie en het vasthouden aan de principes van Managing for Value. Om de ambities van onze organisatie waar te maken dienen we topkwaliteit te leveren zowel in ons werk als in ons gedrag. We streven voortdurend naar een verbetering van onze resultaten in een veeleisende en concurrerende wereld. We werven de best gekwalificeerde mensen en moedigen hen voortdurend aan zich verder te ontwikkelen om een concurrentievoordeel in door ons geselecteerde markten te behalen. Ook houden we onze resultaten nauwkeurig en regelmatig tegen het licht.

Wij streven naar maximale aandeelhouderswaarde op lange termijn

Het beste bewijs van het succes van onze organisatie is de groei van de aandeelhouders-waarde op lange termijn. In ons streven om deze waarde te maximaliseren laten we zowel de belangen van klanten, medewerkers en kapitaalverschaffers meewegen, als die van de samenleving en het milieu. Kapitaal en andere middelen worden zo ingezet, dat de kansen op maximalisering van de aandeelhouderswaarde het grootst zijn (Managing for Value).

Wij managen risico's gedegen en professioneel



Risicobeoordeling en -management zijn van essentieel belang voor succesvol bankieren. Wij benaderen elk type risico, van kredietrisico tot operationeel of reputatierisico, op een gedegen en professionele manier, zonder de belangen van onze klanten uit het oog te verliezen of zakelijke kansen onbenut te laten.

Wij streven naar optimale dienstverlening

Ons bestaansrecht is het nakomen van de belofte dat we onze klanten steunen bij het voorzien in hun huidige behoeften en het doen uitkomen van hun dromen. We willen in alle levensfasen van onze klanten een pro-actieve en vertrouwde financiële partner zijn. Wij zijn ons bewust van onze zorgplicht voor klanten in bepaalde zakelijke segmenten. We luisteren naar onze klanten en streven ernaar met onze adviezen en dienstverlening hun verwachtingen te overtreffen. We zullen onze ruime ervaring en ons uitgebreide netwerk inschakelen om tot de vereiste oplossingen te komen.

Wij bouwen ons bedrijf op vertrouwelijkheid

Vertrouwelijkheid is de basis voor langdurige relaties waarvan zowel onze klanten als onze eigen organisatie profiteren.

Wij beoordelen onze zakenpartners op hun normen en waarden

Wij verwachten van onze klanten, zakenpartners, leveranciers en andere relaties, zoals niet-gouvernementele organisaties (NGO's), dat zij hoge eisen stellen aan het nastreven van hun eigen doelen. Bij de beoordeling van onze onderlinge relatie worden deze maatstaven door ons meegewogen.

Wij zijn een verantwoordelijke organisatie en gedragen ons als een "good corporate citizen"

Wij zijn ons bewust van en handelen naar onze verantwoordelijkheden tegenover de gemeenschappen waarbinnen we opereren. We gedragen ons als goede burgers, werken nauw samen met plaatselijke overheden en houden ons aan hun regels. We spelen een actieve rol in zowel plaatselijke gemeenschappen als de wereldgemeenschap en in relevante internationale forums.

Wij respecteren de mensenrechten en het milieu

Het respecteren en actief steunen van mensenrechten en milieu vormen een integraal onderdeel van verantwoord maatschappelijk gedrag en "good corporate citizenship". Wij onderschrijven de principes van duurzame ontwikkeling voor zover dit past bij de legitieme rol van een onderneming. Wij geloven dat het niet alleen in ons eigen belang is dat wij onze invloed op het milieu zoveel mogelijk beperken, maar dat dit ook in het belang is van de intrinsieke waarde van dat milieu.

Wij zijn aanspreekbaar op ons handelen en zullen openheid betrachten

Aanspreekbaarheid en openheid vormen de kracht van een onderneming en spelen een belangrijke rol in al onze relaties. Wij zijn aanspreekbaar op alle activiteiten waarover we bestuursverantwoordelijkheid hebben. Het is onze verantwoordelijkheid om onze relaties van informatie te voorzien die een waarheidsgetrouw en oprecht beeld geeft van onze resultaten, financiële situatie en relevante niet-financiële zaken. Deze informatie zal tijdig en op een begrijpelijke manier worden verschaft. Binnen de grenzen van de vertrouwelijkheid staan wij open voor een dialoog met partijen die oprecht in ons geïnteresseerd zijn.

ABN AMRO heeft voor medewerkers de mogelijkheid geopend om misstanden te signaleren, de zogenaamde "klokkenluiders"-regeling. Dit past in het beleid van de organisatie om proactief met klokkenluiders om te gaan en aan medewerkers duidelijke en toegankelijke kanalen te verschaffen voor het melden van eventuele misstanden.

De Raad van Bestuur en alle medewerkers zijn aanspreekbaar op naleving van de Business Principles. Alleen de Raad van Bestuur kan (impliciete) ontheffing van de Business Principles verlenen.

## **- Delta Lloyd N.V.**

### 2 Arbeidsverhouding

#### **2.8 Integriteit**

De werkgever zal ten behoeve van werknemers die incidenten, klachten of dilemma's bespreekbaar willen maken waarvoor zij bij hun leidinggevende of collega's geen gehoor krijgen een meldpunt Integriteit instellen. Werknemers zullen worden geïnformeerd over de procedures van dit meldpunt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer geen nadelige gevolgen ondervindt van het doen van een melding bij dit meldpunt.

### 3. Het voornemen tot een klokkenluiderregeling

#### - Bijzondere Universiteiten

##### **Bijlage H Studies en overige afspraken**

###### Paragraaf 2 Overige afspraken

###### 2.10 Integriteit

CAO-partijen spreken af dat de universiteiten hun regelingen op het gebied van vertrouwenspersonen, gedragscodes en integriteit toetsen op toegankelijkheid voor klokkenluiders. De uitkomst van deze toetsing zal worden besproken via de reguliere weg van medezeggenschap. Daar waar desbetreffende regelingen niet in deze toegankelijkheid voorzien, zal via de gebruikelijke weg van medezeggenschap worden gekomen tot een regeling die ook toegankelijk is voor niet-direct belanghebbenden.

## 4. Klachtregelingen

Hieronder zijn enkele voorbeelden van in de onderzochte CAO's aangetroffen klachtregelingen voor werknemers weergegeven.

### - Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie

#### **Bijlage C Reglement commissie van beroep**

##### Artikel 8 Beroepschrift en hersteld beroepschrift

1. De werknemer kan in beroep komen tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:
  - a. een disciplinaire maatregel;
  - b. schorsing;
  - c. ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of het tijdvak waarvoor hij is benoemd, is verstreken;
  - d. het direct of indirect onthouden van bevordering;
  - e. de beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband;
  - f. het verminderen van de omvang van de betrekking;
  - g. overplaatsing in het kader van de bestuursaanstelling;
  - h. en overigens die zaken die bij of krachtens wet voor beroep vatbaar zijn verklaard.
2. Indien in de gevallen, bedoeld in het eerste lid, de werknemer voor het verstrijken van de beroepstermijn is overleden, kunnen in beroep komen zijn nagelaten betrekkingen die recht hebben op een uitkering bij overlijden.
3. De appellant dient bij de voorzitter van de commissie een door hem of door zijn raadsman ondertekend beroepschrift in, waarbij wordt gevoegd:
  - a. een afschrift van het besluit van de werkgever waartegen het beroep wordt ingesteld;
  - b. een afschrift van de arbeidsovereenkomst;
  - c. afschriften van de voornaamste op de zaak betrekking hebbende stukken.

### - Grafi-Media

#### **1.7.2. Bevoegdheid**

1. Alle geschillen, die tussen een werkgever en een werknemer in de zin van deze CAO ontstaan en die de rechten en plichten betreffen uit de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst, moeten, voordat deze aan het oordeel van de burgerlijke rechter kunnen worden onderworpen, voor bindend advies worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde bedrijfsinstantie.

### - KPN N.V

#### **Artikel 10 Klachtrecht**

1. De werknemer, die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan een klacht indienen bij de werkgever.

2. Alvorens te beslissen vraagt de werkgever advies aan de Klachtencommissie volgens de procedure die hiervoor in overleg met de OR is vastgesteld in de concernregeling Klachtrechtprocedure.

## **- Praxis groep**

### **Artikel 2.3 Verplichtingen van Praxis en medewerker**

1. Verbod op Ongewenste Intimiteiten.

Opmerkingen en/of gedragingen van sexuele aard of met een sexuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, worden binnen de arbeidsverhoudingen tussen Praxis en medewerker en tussen medewerkers onderling niet toegestaan.

2. Verbod op discriminatie.

Opmerkingen en/of gedragingen met een discriminerende ondertoon die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, worden binnen de arbeidsverhoudingen tussen Praxis en medewerker en tussen medewerkers onderling niet toegestaan.

3. Toepassing klachtrecht.

Bij overtreding kan een klacht worden ingediend volgens de Regeling Individueel Klachtrecht (zie artikel 21.3).

### **Artikel 21.3 Klachtrecht**

1. Indien de medewerker klachten heeft over de uitvoering van het sociaal beleid of geconfronteerd wordt met ongewenste intimiteiten of discriminatie (zie 2.3), kan de medewerker een klacht indienen volgens de procedure die is neergelegd in de regeling Individueel Klachtrecht.

2. Het klachtrecht is niet van toepassing indien een beroep volgens de beroepsprocedure als genoemd in artikel 21.2 mogelijk is.

## **- UWV**

### **Artikel 13:3 Klachten en geschillen functiewaardering**

1. Indien een medewerker het, ook na een nadere toelichting van de leidinggevende, niet eens is met de (motivering van de) indeling van zijn functie, kan hij binnen een maand na ontvangst van de indeling schriftelijk en gemotiveerd een klacht indienen bij de geschillencommissie fuwa.

2. De klacht wordt door de geschillencommissie in behandeling genomen nadat de betreffende medewerker een bedrag van € 45,- heeft gestort bij de voorzitter van de geschillencommissie. Wanneer de medewerker in het gelijk wordt gesteld, wordt dit bedrag teruggestort.

3. De geschillencommissie is paritair samengesteld uit een (of twee) vertegenwoordiger(s) van werkgever en een (of twee) vertegenwoordiger(s) van de ondernemingsraad. Deze kiezen uit hun midden een voorzitter. Een functiewaarderingsdeskundige kan als adviseur de geschillencommissie ondersteunen.

4. De geschillencommissie hoort partijen.

5. De geschillencommissie vraagt over de juistheid van de indeling een technisch advies aan de systeembeheerder van het IFB. De klager, die lid is van een vakorganisatie kan daarnaast verzoeken een fuwa-deskundige van de desbetreffende vakorganisatie in te schakelen.

6. De systeembeheerder, samen met de eventueel door de klager ingeschakelde vakbondsdeskundige, geeft een zwaarwegend advies aan de geschillencommissie. Mede op basis daarvan komt de geschillencommissie tot een advies.

7. De hoogst leidinggevende beslist vervolgens over de definitieve indeling. Een unaniem advies van de geschillencommissie is voor de leiding bindend.

## 5. Geheimhoudingbepalingen

Enkele voorbeelden van geheimhoudingbepalingen uit de onderzochte CAO's zijn als volgt.

### - Zorgverzekeraars

#### **Artikel 2 Verplichtingen van de werknemer**

f. De werknemer is verplicht geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken die, al dan niet uit hoofde van zijn functie te zijner kennis komen en waarvan de openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, welke in het maatschappelijk leven betamen.

### - TPG Post

#### **Artikel 19 Geheimhouding**

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

### - Schoendetailhandel

#### **Artikel 2.2 Verplichtingen van werknemer**

##### 2. Geheimhouding

De werknemer is verplicht zowel tijdens als na de beëindiging van het dienstverband strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken de dienst betreffende, zaken waarvoor hem of haar geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij of zij redelijkerwijs zou moeten begrijpen dat geheimhouding wordt verwacht.

### - Openbaar Vervoer

#### **Artikel 70 Geheimhouding**

1. Het is aan de werknemer verboden aan zaken niet voor derden bestemd op enigerlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid te geven of te doen geven, zonder voorafgaande schriftelijke machtiging van de werkgever of van de betrokken chef.

2. Het in lid 1 aangegeven verbod geldt niet voor mededelingen welke krachtens een wettelijk voorschrift of deze overeenkomst verlangd mogen worden.

### - DSM Limburg

#### **Artikel 14 Geheimhouding**

1. De medewerker is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is en waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan:

- DSM N.V. of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten, dan wel
- ondernemingen, bedrijven of diensten waarvoor werkzaamheden zijn/worden verricht, dan wel
- ondernemingen, bedrijven of diensten die voor DSM N.V. of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten werkzaamheden verrichten resp. hebben verricht, dan wel
- ondernemingen, bedrijven of diensten waarmee DSM N.V. of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten een zakelijke en/of contractuele verhouding heeft.

2. De medewerker is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen en alle niet zijn persoon betreffende bescheiden, welke betrekking hebben op de in lid 1 bedoelde ondernemingen, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.

3. Wanneer de medewerker een van de in de leden 1 en 2 genoemde verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle schade, welke daaruit voor de in lid 1 bedoelde ondernemingen voortvloeit.





## Bijlage 6 Resultaten jurisprudentie-onderzoek



**Jurisprudentieonderzoek**  
**'klokkenluider als werknemer'**

Hugo Sinzheimer Instituut,  
Universiteit van Amsterdam

N.F.M. Uijlings

februari 2006

## **Inhoudsopgave**

Inleiding

1. Stand van rechtspraak februari 2006
  - 1.1 Waardering (interne) melding
  - 1.2 Beëindiging en vergoeding
2. Conclusie

Bijlagen

- Tabel Melding misstand
- Jurisprudentielijst

## Inleiding

In dit onderzoek wordt de gepubliceerde en anders bekende jurisprudentie besproken vanaf juni 1999 tot februari 2006 die betrekking heeft op de werknemer als klokkenluider. Gelet op het belang van de motivering van de beslissing bij de beoordeling van de onderzoeksvraag zijn alleen die rechterlijke beslissingen betrokken die gepubliceerd of ter beschikking zijn gesteld: er is geen gebruik gemaakt van beslissingen die slechts uit secundaire bronnen bekend zijn. Niet meegenomen in het onderzoek zijn uit de publiciteit bekende klokkenluiderszaken, zoals die van Bos (Bouwfraude) en Bazelmans (Rabobank, D'Anwas), omdat de rechterlijke beslissingen zelf niet eenvoudig te achterhalen bleken. Uitspraken met betrekking tot de ambtenaar als klokkenluider zijn eveneens buiten beschouwing gelaten, omdat ambtenaren buiten de onderzoeksvraag vallen. Bestudeerd is hoe de rechter omgaat met de klokkenluider die een (ernstige) misstand meldt en of het daarbij uitmaakt of de klokkenluider de melding eerst intern heeft gedaan voordat zij publiekelijk bekend wordt gemaakt, dit al dan niet met gebruikmaking van een bedrijfsinterne regeling.

De hoofdvraag luidt:

*“In welke mate wordt door de rechter rekening gehouden met in de onderneming geldende klokkenluidersprocedures?”*

De subvragen luiden:

*“In hoeverre wordt in de rechtspraak ten aanzien van 'klokkenluiders' rekening gehouden met bedrijfsinterne regelingen (en/of procedures) terzake?”*

*“In hoeverre leidt de beëindiging van dienstverbanden met klokkenluiders tot vergoedingen die anders of hoger uitvallen dan bij andere werknemers?”*

In §1.1 wordt de eerste onderzoeksvraag beantwoord, waarbij de tabel ‘Melding misstand’ verkort is weergegeven. (In de bijlage is de volledige tabel ‘Melding misstand’ geplaatst.) Vervolgens worden de bevindingen van de tweede onderzoeksvraag besproken. (§1.2) Ook hier is gebruik gemaakt van een tabel. (tabel 2 ‘Ontslag en vergoeding’) Tenslotte volgt de conclusie in § 2. In de tekst en in de tabellen wordt er naar de onderzochte uitspraken met een nummer verwezen. In de bijlage is de jurisprudentielijst bijgevoegd waarin de uitspraken genummerd zijn.

NB

De uitspraken 1, 2 en 5 zijn gedaan tussen dezelfde procespartijen, dat geldt ook voor de uitspraken 3 en 4.

# 1. Stand van rechtspraak februari 2006

Er zijn in totaal zeven rechterlijke uitspraken onderzocht die betrekking hebben op de werknemer als klokkenluider binnen de context van bovengenoemde onderzoeksvragen.

## § 1.1 Waardering (interne) melding

De eerste onderzoeksvraag betreft de vraag in hoeverre de rechter rekening houdt met de bedrijfsinterne regelingen (en/of procedures) ten aanzien van klokkenluiders. Uit onderstaande (verkorte) tabel blijkt dat de rechter vrijwel altijd belang hecht aan het feit dát de werknemer de melding intern doet alvorens deze extern kenbaar te maken.

Uit de uitspraken 1 en 2 blijkt niet duidelijk hoe de rechter de melding (intern dan wel extern) waardeert.

De rechter wijst een enkele keer op de aanwezigheid van een klachtenreglement dat bij werkgever van kracht was waarvan de werknemer gebruik had kunnen maken voor zijn 'klokkenluidersklacht'. (Uitspraak 3: beter bekend als Petten I) Ook de ondernemingsraad wordt hierbij als mogelijke interne klachtmogelijkheid gesuggereerd. De Arbeidsinspectie had ook de klachten van de werknemer kunnen onderzoeken. De rechter wijst in deze uitspraak op de aanwezige bepalingen in het ambtenarenrecht, waar de rechter bij aansluit.<sup>1</sup> De rechter in uitspraak 4 in het hoger beroep tegen uitspraak 3, sluit aan bij de redenering van de rechter in eerste instantie, maar formuleert de criteria meer uitgebreid<sup>2</sup> en wijst voorts op criteria uit 'een aantal publicaties' aangevoerd door partijen. Uit de beschikking blijkt niet welke literatuur door partijen is aangehaald. Voorts oordeelt de rechter ten aanzien van de werknemer dat deze niet als klokkenluider aangemerkt kan worden: ten onrechte heeft werknemer zijn geheimhoudingsplicht geschonden én ten onrechte heeft hij de indruk gewekt dat de bedrijfsvoering van werkgever een direct gevaar vormde. Daarbij komt dat de rechter vindt dat het niet aannemelijk is geworden dat het voor werknemer onmogelijk was zijn klacht op adequate wijze intern te uiten. In rechts-overweging 4.6 volgt hierop: "*Het ontbreken van een klachtenregeling doet daaraan niet af, immers [werknemer] heeft de klachtenregeling eerst willen gebruiken in verband met overplaatsing en niet inzake zijn kritiek op de veiligheidscultuur bij NRG.*" Het lijkt dat de rechter in deze onduidelijk geformuleerde overweging, wijst op de aanwezigheid van een algemene interne klachtenregeling bij werkgever waarvan werknemer kennelijk reeds gebruik wilde maken in verband met zijn overplaatsing en dat werknemer daar naar het oordeel van de rechter, gebruik van had kunnen en moeten maken bij de melding van de misstand in plaats van tot externe bekendmaking over te gaan.

In uitspraak 5 vindt de rechter dat de werknemer voldoende heeft ondernomen om zijn standpunt intern ter discussie te stellen, hij heeft hierbij gebruik gemaakt van twee memo's en een position paper. Toen daar vervolgens niet op werd gereageerd

---

<sup>1</sup> Zie Bijlage 1 Tabel melding misstand, uitspraak 3 kolom "Oordeel rechter".

<sup>2</sup> Zie Bijlage 1 Tabel melding misstand, uitspraak 4 kolom "Belang aan melding gehecht door rechter?".

door de werkgever, is de werknemer overgegaan tot het melden aan een medisch-ethische commissie hetgeen de rechter om die reden gerechtvaardigd en proportioneel acht. Er wordt niet gesproken over een klachtenregeling.

In de uitspraak waar de werknemer niet tot interne melding is overgegaan alvorens de zaak publiekelijk bekend te maken, wijst de rechter zelfs expliciet op de 'plicht' tot interne melding voor publicatie en op de mogelijkheid gebruik te maken van het middel in het redactiestatuut. (uitspraak 6) In uitspraak 7 stelt de rechter vast dat werknemer juist heeft gehandeld door intern naar behoren te melden en niet de publiciteit te zoeken en zo de werkgever te schaden.

In de onderzochte uitspraken is geen overweging gewijd aan de Verklaring van de STAR of aan een andere speciale klokkenluidersprocedure. Ook verwijst de rechter in geen enkele uitspraak direct naar de Verklaring maar, wel kan gezegd worden dat de Verklaring materieel gevolgd wordt. De rechter wijst namelijk in verschillende uitspraken in het algemeen op het belang van het intern melden, via welke regeling dan ook. Dit kan de interne algemene klachtenregeling van de werkgever zijn, maar ook het 'aankaarten bij de directie' wordt door de rechter positief gewaardeerd.

Geconcludeerd kan worden dat de rechter sterk rekening houdt met de mogelijkheid van werknemers gebruik te maken van een interne klachtprocedure. Indien er geen (specifieke) bedrijfsinterne regeling aanwezig is, waardeert de rechter een melding aan de directie op welke manier dan ook is gedaan, positief. (brief, mail, fax, memo enz.)

Tabel 1 Melding misstand verkort

Nr	rechter	Vordering/ Verzoek	Intern/extern gemeld?	Belang aan melding gehecht door rechter?	Oordeel rechter
1	Kantonrechter Den Bosch 10-06-1999 Stiekema I	Ontbinding	Intern	Blijkt niet	Ontbinding toegewezen
2	Kantonrechter Amsterdam 04-12-2001 Stiekema II	Vordering schade- vergoeding	Intern en extern	Blijkt niet	Vordering toegewezen
3	Rechtbank Alkmaar Kort geding 28-02-2002 Petten I	Vordering weder Tewerkstelling	Extern	Ja	Vordering afgewezen
4	Kantonrechter Alkmaar 01-07-2002 Petten II	Ontbinding	Extern	Ja	Ontbinding toegewezen
5	Rechtbank Amsterdam 09-07-2003 Stiekema III	Hoger beroep: vordering vernietiging uitspraak 2	Intern en extern	Ja	Vordering toegewezen
6	Kantonrechter Maastricht 08-07-2004	Ontbinding	Onduidelijk of intern of extern betreft	Ja	Ontbinding toegewezen
7	Kantonrechter Amsterdam 15-10-2004	Ontbinding	Intern en extern	Ja	Ontbinding afgewezen



## § 1.2 Beëindiging en vergoeding

Voor het antwoord op de tweede onderzoeksvraag is onderzocht of de beëindiging van dienstverbanden met klokkenluiders tot vergoedingen leiden die anders of hoger uitvallen dan bij andere werknemers.

Uit onderstaande tabel blijkt dat het telkens om een ontbinding gaat indien een dienstverband wordt beëindigd. Voorts blijkt dat indien er een ontbinding wordt verzocht van de arbeidsovereenkomst met een werknemer die een misstand heeft gemeld of een misstand meende te melden, die ontbinding veelal wordt toegekend (in drie van de vier verzoeken). Slechts in uitspraak 7 wordt de ontbinding geweigerd. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de werknemer uitdrukkelijk heeft verzocht om in dienst te mogen blijven en dat zij haar best zal doen over de verstoord geraakte verhoudingen heen te stappen. Voorts acht de rechter het in belang van werknemer dat de overeenkomst voortduurt. In de overige onderzochte zaken is het verzoek toegewezen.

Ten aanzien van de hoogte van de vergoeding valt op dat de resultaten erg verschillend zijn. De grondslag van de vergoeding in de onderzochte uitspraken is telkens ontbinding van de arbeidsovereenkomst waarbij opgemerkt dient te worden dat de rechter een vergoeding toekent aan een partij voor zover hij dat billijk acht. Hierbij neemt hij *alle* omstandigheden van het geval in aanmerking: de rechter maakt bij een verzoek tot ontbinding als het ware de 'balans' op om te bepalen aan welke partij hij schadevergoeding toekent. Ook de hoogte van de schadevergoeding wordt bepaald aan de hand van alle omstandigheden van het geval. Als de werkgever een verzoek tot ontbinding doet en de grond tot ontbinding in de risicosfeer van de werkgever ligt terwijl de verwijtbaarheid geen rol speelt, wordt in beginsel een C-factor van 1 toegepast. Er is dan sprake van een neutrale grond.

In uitspraak 1 gaat het om een ontbinding waarbij de rechter aan de werknemer een hoge vergoeding toekent. (C= 1,84) De rechter neemt de persoonlijke omstandigheden van werknemer in ogenschouw (leeftijd en mogelijke terugkeer op de arbeidsmarkt), maar blijktens de uitspraak acht de rechter voornamelijk van groot belang dat de werkgever 'zeker verwijt treft voor wat de ontstane situatie betreft'. Dat de werknemer zijn visie vanuit zijn verantwoordelijkheid als professional kenbaar heeft gemaakt, wordt hem niet verweten terwijl nog niet vast staat of de werknemer gelijk heeft of niet. Het antwoord op de vraag of het hier een werknemer betreft die een daadwerkelijke misstand bekend maakt, is dus nog niet duidelijk.

Uitspraak 4 is een bijzonder geval. In deze beschikking kent de rechter de werknemer een relatief lage vergoeding toe (C=0,33), omdat zowel de werknemer als de werkgever zich verwijtbaar hebben gedragen. De werkgever heeft volgens de rechter geen juiste cultuur gecreëerd om tot bespreking van misstanden te kunnen komen (slecht werkgeverschap). De rechter hecht blijkens de overwegingen veel waarde aan het bestaan van *formele regels* voor het uiten van klachten of bedenkingen, maar hecht er evenzeer aan dat er daarnaast ook een *beleid* is dat een cultuur creëert waardoor werknemers (zich vrij voelen) er ook gebruik van te kunnen maken. De werknemer daartegenover heeft onterecht zijn geheimhoudingsplicht geschonden, heeft onterecht de indruk gewekt dat er een direct gevaar zou zijn en

heeft niet aannemelijk kunnen maken dat het onmogelijk was tot adequate interne melding over te gaan. De rechter komt tot de slotsom in rechtsoverweging 4.11 dat met het oog op alle (overige) omstandigheden van het geval, waaronder de duur van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd en het salaris van werknemer, zijn specifieke opleiding/ deskundigheid en de beperkte mogelijkheid om een gelijkwaardige functie te vinden, alsmede de door werkgever gedoogde nevenwerkzaamheden en het feit dat werknemer al enige tijd loon ontving zonder dat daarvoor een arbeidsprestatie leverde, dat de rechter werknemer een vergoeding van € 37.000,- bruto toekent.

De arbeidsovereenkomst wordt in uitspraak 6 ontbonden zonder dat aan de werknemer een vergoeding wordt toegekend. De rechter acht de ontbinding aan werknemer te wijten: het niet intern melden en het nalaten van gebruikmaking van de mogelijkheid van de (algemene) klachtregeling uit het redactiestatuut, ontnemt de werknemer zijn arbeidsrechtelijke bescherming.

Wellicht is het trekken van een conclusie op deze tweede onderzoeksvraag niet goed mogelijk gelet op het geringe aantal beslissingen van ontbindingen dat gevonden is. Opvallend is wel uitspraak 6 waarin de rechter geen vergoeding aan werknemer toekent, omdat werknemer niet eerst intern heeft gemeld: de rechter acht de ontstane situatie geheel te wijten aan de werknemer terwijl het bestaan van een misstand niet uitgesloten wordt.

Tabel 2. Beëindiging en vergoeding

Nr	Rechter Zaak	Klokken- luiders bescherming?	Einde dienstverband? Nee? Zo ja, hoe?	Vergoeding?
1.	Kantonrechter Den Bosch 10-06-1999	Ja, niet concreet in de beschikking vastgesteld, maar blijkt uit oordeel.	Ja, ontbinding toegewezen.	Ja, naast de afweging omtrent leeftijd van wn** (58) en de mogelijkheid een andere baan te vinden, acht de rechter het van groot belang dat rechter wg* verwijkt treft voor ontstane situatie. Wn is al 17 jaar in dienst en altijd naar tevredenheid, ook is nog onduidelijk wat medisch gezien het juiste antwoord is op gemelde misstand waardoor rechter gerechtvaardigd achtte dat wn bij standpunt bleef. f 700.000,- (c-factor ongeveer 1,84)
2.	Kantonrechter Amsterdam 04-12-2001	Nee.	n.v.t.	n.v.t.
3.	Rechtbank, kort geding Alkmaar 28-02-2002 (Petten I)	Nee.	n.v.t.	n.v.t.
4.	Kantonrechter Alkmaar 01-07-2002 (Petten II)	Nee.	Ja, ontbinding toegewezen.	Ja, nu zowel wg als wn verwijkt treft wordt wn slechts een vergoeding toegekend van € 37.000,- (c-factor ongeveer 0,33)
5.	Rechtbank Amsterdam 09-07-2003	Ja, de wijze waarop is goed en propor- tioneel.	n.v.t.	n.v.t.
6.	Kantonrechter Maastricht 08-07-2004	Nee.	Ja, ontbinding toegewezen.	Wn heeft ontbinding aan zichzelf te wijten, geen vergoeding.
7.	Kantonrechter Amsterdam 15-10-2004	Ja.	Nee, ontbinding wordt niet toegewezen. Hoewel verhoudingen verstoord zijn, is voldoende vast komen te staan dat wn daar overheen wil stappen. Inspanning van wg verwacht temeer nu zij wettelijke verplichtingen heeft geschonden en daardoor in overwegende mate heeft bijgedragen in ontstane problemen. Belang van wn bij behouden contract en naamszuivering zwaarder dan belang wg bij een gemakkelijke oplossing van conflict.	n.v.t.

Gebruikte afkortingen \* Wg = werkgever \*\* Wn = werknemer

## 2. Conclusie

Ten aanzien van de eerste subonderzoeksvraag “*In hoeverre wordt in de rechtspraak ten aanzien van 'klokkenluiders' rekening gehouden met bedrijfsinterne regelingen (en/of procedures) terzake?*” is het volgende gebleken.

Geconcludeerd kan worden dat de rechter sterk rekening houdt met de mogelijkheid dat werknemers gebruik kunnen maken van een interne (algemene) klachten-procedure. Indien die ontbreekt, waardeert de rechter elke interne melding van een vermeende misstand voorafgaand aan een externe melding in iedere vorm. (e-mail, fax, memo, position paper) Gebruik van de Verklaring van de STAR of een andere speciale klokkenluidersprocedure in de bedrijfsvoering is niet uit het jurisprudentie-onderzoek gebleken. De rechter verwijst er ook niet naar, maar volgt de Verklaring materieel gezien wel door de proportionaliteit van de melding en het intern melden positief te waarderen. Uit de uitspraken 1 en 2 blijkt niet duidelijk hoe de rechter de wijze van melding waardeert. Indien enkel een externe melding is gedaan, wijst de rechter op de onjuistheid daarvan. (uitspraak 3 en 6) Ook wijst de rechter op de gebruiksmogelijkheid van de bestaande (algemene) klachtenregeling binnen het betreffende bedrijf indien een werknemer een misstand aan de orde wil brengen (uitspraak 3, 4 en 6) dan wel het eerst aan de directie voor te leggen (uitspraak 6). Bij de waardering van de wijze van melding worden over het algemeen alle omstandigheden van het geval meegewogen.

De tweede onderzoeksvraag “*In hoeverre leidt de beëindiging van dienstverbanden met klokkenluiders tot vergoedingen die anders of hoger uitvallen dan bij andere werknemers?*” laat het volgende resultaat zien.

Het gaat in vier van de zeven onderzochte uitspraken om verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. (uitspraak 1, 4, 6 en 7) Van de vier verzoeken worden er drie toegewezen. (uitspraak 1,4 en 6) Uit de toegewezen ontbindingsverzoeken blijkt dat de werknemer in twee gevallen een vergoeding wordt toegekend (uitspraak 1 en 4) en in één geval niet. (uitspraak 6) De werknemer waarop uitspraak 1 betrekking heeft, wordt als klokkenluider aangemerkt, maar de werknemer uit uitspraak 4 niet. Dat staat er niet aan in de weg de werknemer een vergoeding toe te kennen. De rechter hecht er blijkens deze uitspraak waarde aan het bestaan van *formele regels* voor het uiten van klachten of bedenkingen, maar meer nog dat daarnaast ook een *beleid* is dat een cultuur creëert waardoor werknemers (zich vrij voelen) ook gebruik van de regels te kunnen maken. De werknemer wordt een vergoeding toegekend met het oog op alle omstandigheden van het geval: de rol van de werkgever bij ontstane situatie door niet creëren van cultuur waarin misstanden gemeld kunnen worden, de arbeidsduur van werknemer en zijn leeftijd, zijn kans op de arbeidsmarkt enzovoorts. In uitspraak 6 wordt de werknemer niet als klokkenluider beschermd en hem wordt geen ontbindingsvergoeding toegekend.

Het geringe aantal uitspraken leent zich wellicht moeilijk voor het trekken van conclusies. De grondslag van de vergoeding in de onderzochte uitspraken is telkens ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Bij een ontbinding op neutrale gronden is de C-factor in beginsel 1 en dat is in geen van de onderzochte uitspraken het geval. Hierbij is van belang dat de rechter bij een verzoek tot ontbinding *alle* omstandigheden van het geval in aanmerking neemt: dit geldt voor de beoordeling van het al

dan niet toekennen van een vergoeding aan een partij als ook voor de vaststelling van de hoogte daarvan. Er mag vanuit worden gegaan dat de rechter dat ook heeft gedaan in de hier onderzochte uitspraken.

De hoofdvraag: *“In welke mate wordt door de rechter rekening gehouden met in de onderneming geldende klokkenluidersprocedures?”* kan gelet op de bevindingen op de twee subvragen als volgt beantwoord worden.

Duidelijk is dat de rechter vindt dat er intern gemeld moet worden voordat er tot een externe melding over kan worden gegaan. Als er een (algemene) klachtenregeling in het bedrijf aanwezig is, dan moet daar gebruik van worden gemaakt. Is er geen bedrijfsinterne procedure, dan wordt elke interne melding in welke vorm dan ook positief gewaardeerd door de rechter.

(Door het geringe aantal uitspraken van ontbindingen van de arbeidsovereenkomst na een melding, is het moeilijk die gegevens in het antwoord op de hoofdvraag te verwerken.)

# Bijlagen

## Bijlage 1 Tabel melding misstand

Nr	Rechter	Vordering/ verzoek	Intern/ extern gemeld? Waar/ hoe?	Belang aan melding gehecht door rechter?	Oordeel rechter
1.	Kantonrechter Den Bosch 10-06-1999 (Stiekema I)	Verzoek ontbinding door wg*	Intern bezwaren geuit	Blijkt niet.	Wel klokkenluiders- bescherming, ook al staat nog niet vast of daadwerkelijk om misstand gaat. Rechter volgt wn en acht niet verwijtbaar dat wn vanuit zijn verant- woordelijkheid als professional zijn visie kenbaar heeft gemaakt en zijn standpunt niet heeft verlaten omdat het in de medische wetenschap niet duidelijk is of de vermoede misstand daadwerkelijk een misstand is.
2.	Kantonrechter Amsterdam 04-12-2001 (Stiekema II)	Wg vordert materiële schadevergoed- ing van wn geleden door handelwijze wn. Art 6:74 t/m 6:80 BW.	1. Intern bezwaren geuit 2. Vervolgens brief extern medisch ethische commissies (MEC)	Blijkt niet. Wn onvoldoende aangevoerd/ bewezen dat externe brief enige optie was. Wg bewezen wn voldoende tegenover getreden.	Geen klokkenluiders- bescherming. Schending wn geheimhoudings- clausule contract verwijtbaar, vordering toegewezen.
3.	Rechtbank Alkmaar Kort geding 28-02-2002 (Petten I)	Wn stelt als klokkenluider beschermd te moeten worden en vordert weder tewerkstelling. Art 7:611 BW	1. Extern aan Kernfysische Dienst (KFD): (na gesprek directie klachtbrief ingetrokken) 2. Wn licht vervolgens media in, niet gewacht op onderzoeks- resultaten van KFD.	Ja. Aansluiting gezocht bij criteria uit ambtenarenrecht. Vanzelfsprekend dat intern gemeld dient te worden voordat tot externe melding wordt overgegaan: voor wg minst bezwaarlijke wijze van bekendmaking kiezen: daaruit blijkt goede trouw wn. Blijkt interne klachtenprocedure te zijn en de Arbeidsinspectie en ondernemingsraad worden genoemd. Goede trouw niet aangenomen nu wn voordat rapport KFD uitkwam media inlichtte en geen gebruik maakte van één van deze meldingsmogelijkheden. (Melding directie blijft verder onbesproken als interne melding)	Geen klokkenluiders- bescherming: wn voldoet niet aan afgeleide criteria: komt volgens rechter erop neer dat de aan het licht te brengen feiten van aanmerkelijk respectievelijk zwaar- wegend belang moeten zijn en dat sprake is van het bewust ver- zwijgen van die grove schendingen van wet of beleid, waardoor tevens gevaar is voor volksge- zondheid, veiligheid en/of milieu. Wn geen belang bij weder tewerkstelling: vordering afgewezen.

Nr	Rechter	Vordering/ verzoek	Intern/ extern gemeld? Waar/ hoe?	Belang aan melding gehecht door rechter?	Oordeel rechter
4.	Kantonrechter Alkmaar 01-07-2002 (Petten II)	Verzoek tot ontbinding door wg Art 7:685 BW K. stelt vast dat vraag is of wn bescherming klokkenluider verdient.	Gelijk aan nr. 3	Ja: niet is gebleken dat wn '...op adequate wijze interne melding heeft gemaakt van de door hem aan de kaak gestelde misstanden'. Daaruit blijkt dat de rechter vindt dat wn eerst tot interne melding over had moeten gaan. Wanneer klokkenluiders- bescherming: rechter verwijst naar 'publicaties over dat onderwerp' (niet nader gespecificeerd). Indien sprake van grove schending van wet- of regelgeving met systematisch of terugkerend karakter of met ernstige gevolgen; van het te goeder trouw aan de orde stellen van misstanden en van een juiste wijze van het aanhangig maken daarvan, waarbij met belangen van de werkgever rekening moet worden gehouden; waarbij eerst intern dient te worden geklaagd, dan bij een bevoegde externe autoriteit en dan via de media, actiegroep e.d. In casu wordt "onder meer" van deze criteria uitgegaan, welke andere criteria blijkt niet uit de beslissing.	Geen klokkenluiders- bescherming: niet aannemelijk dat wn klacht niet op adequate wijze intern zou kunnen uiten. Grove schending wet of regelgeving of ernstige gevolgen niet aannemelijk. Blijkt niet van interne melding behalve de brief aan directie en hiervoor bestond wel procedure. (zie toelichting §1.1) Wel neemt kantonrechter goede trouw wn aan. Aan wg verweten geen cultuur waarin vrij ook tot directieniveau kon worden gecommuniceerd. Ontbinding toegewezen.

Nr	Rechter	Vordering/ verzoek	Intern/ extern gemeld? Waar/ hoe?	Belang aan melding gehecht door rechter?	Oordeel rechter
5.	Rechtbank Amsterdam 09-07-2003 (Stiekema III)	Wn in hoger beroep tegen zaak nr. 2 van 04-12-2001. <i>Primair:</i> geheimhouding plicht niet van toepassing volgens wn omdat MEC geen derde is. <i>Secundair:</i> indien geschonden dan voor hoger doel. Art. 7:611 en 661 BW	1. Intern bezwaren geuit 2. Vervolgens brief extern medisch ethische commissies (MEC)	Ja. Heeft volgens rechtbank nodige ondernomen om intern te melden. (I.c. wordt ook gewezen op 2 memo's en een position paper die in eerste instantie niet worden genoemd. Op memo's wel door wg gereageerd namelijk sommatie tot medewerking, maar op position paper niet.)	Wel klokkenluiders- bescherming. Rechter stelt vast dat wn in conflict van plichten verkeerde: geheim- houding en goed werknemerschap enerzijds en plicht als arts en clinical expert patiënten tegen onnodige risico's te beschermen. Goede trouw wn niet in twijfel getrokken. Onder deze omstandigheden acht rechtbank gerecht- vaardigd dat wn position paper ter vertrouwelijke kennisneming te brengen MEC. Wn handelde niet onrechtmatig en niet in strijd met goed werknemerschap. Handelen wn niet roekeloos en op schade toebrenging gericht dus niet schadeplichtig o.g.v. 7:661 BW. Vordering toegewezen.
6.	Kantonrechter Maastricht 08-07-2004	Wg verzoekt ontbinding 7:685 BW Stelt schade door wn aan bedrijfsbelang.	1. Onduidelijk of intern of extern betreft: open brief (waarschijnlijk binnen bedrijf, blijkt niet duidelijk) en 2. Vervolgens de krant.	Ja. 1. Wn had eerst tot directie dienen te wenden i.p.v. te handelen zoals nu. 2. Bovendien bevat redactiestatuut om te ageren bij verschillen van mening over te publiceren stukken. Door deze stappen over te slaan heeft wn geen recht op bescherming.	Geen klokkenluiders- bescherming. Ontbinding toegewezen. Wn wordt ook verweten door gebruikmaking van 'Open brief' bewust risico genomen dat anderen al dan niet bewust kennis konden nemen van iets dat nog niet publicatie bestemd zou zijn: hij is geen 'onafhankelijke journalist' maar is spreekbuis van wg.



Nr	Rechter	Vordering/ verzoek	Intern/ extern gemeld? Waar/ hoe?	Belang aan melding gehecht door rechter?	Oordeel rechter
7.	Kantonrechter Amsterdam 15-10-2004	Wg verzoekt ontbinding 7:685 en 7:678 lid 1 BW. (na intrekking gegeven ontslag op staande voet) en stelt gedrag wn is dringende reden. Wn handelde in strijd met geheimhouding -beding en schade voor wg veroorzaakt.	Ja. Intern: tientallen e-mails en faxen stuurde wn aan wg. Extern: 1. Consultant geraadpleegd van Process Medical Consultancy BV. 2. Metc Erasmus MC 3. Fona commissie 4. Consultant (wetenschappelijk beoordelaar en auditor) geraadpleegd van Cheiroon BV 5. Minister Hoogervorst tijdens congres en hoofdinspecteur van inspectie gezondheidszorg	Ja. Acht het 'overreageren' van wn niet verwijtbaar. Wn heeft in voldoende mate rekening gehouden met belang wg door niet publiciteit te zoeken.	Wel klokkenluiders- bescherming. Ontbinding afgewezen. Wg geschil aan zichzelf te wijten.

Gebuurte afkortingen

\* Wg = werkgever \*\* Wn = werknemer

## Bijlage 2 Jurisprudentielijst (chronologische volgorde)

1. Kantonrechter Den Bosch 10 juni 1999, ongepubliceerd.
2. Kantonrechter Amsterdam 4 december 2001, *JAR* 2002/35.
3. Rechtbank Alkmaar Voorzieningenrechter 28 februari 2002, *JAR* 2002/61.
4. Kantonrechter Alkmaar 1 juli 2002, *JAR* 2002/157.
5. Rechtbank Amsterdam 9 juli 2003, *JAR* 2003/191.
6. Kantonrechter Maastricht 8 juli 2004, *JAR* 2004/214.
7. Kantonrechter Amsterdam 15 oktober 2004, *JAR* 2005/35.

## Bijlage 7 Verklaring van de STAR





**VERKLARING INZAKE HET OMGAAN MET  
VERMOEDENS VAN MISSTANDEN IN  
ONDERNEMINGEN**

**24 juni 2003, Publicatienr. 6/03**

## **Inhoudsopgave**

1.	Inleiding	1
2.	Vermoedens van misstanden, bedrijfscultuur, maatschappelijk verantwoord ondernemen en goed werknemerschap	2
3.	Bouwstenen voor een procedureregeling	3
4.	Een rol voor de ondernemingsraad	7
5.	Een rol voor bedrijfstakken	8
	<i>Aanbeveling</i>	8

### **Bijlage:**

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

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

---

### 1. Inleiding

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

De werknemer die overweegt om bepaalde informatie over het bedrijf (die in zijn ogen een mogelijke misstand betreft) naar buiten te brengen, ziet zich geconfronteerd met verschillende normen en beginselen waartussen spanning kan bestaan. De werknemer is in het algemeen discretie en loyaliteit verschuldigd jegens zijn werkgever en moet zich onthouden van handelingen die de werkgever zouden kunnen schaden. Het tekenen van een arbeidscontract ontnemt de werknemer echter niet zijn grondwettelijk gegarandeerde vrijheid van meningsuiting. De uitoefening daarvan is echter onderworpen aan grenzen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie<sup>4</sup>.

De Stichting acht het in het licht van deze overwegingen van belang dat ondernemingen de condities scheppen om het melden van mogelijke misstanden soepel, langs heldere lijnen te doen verlopen. De wijze waarop hieraan gestalte wordt gegeven is mede afhankelijk van de omvang en de aard van de onderneming. Dit komt hierna aan de orde. Op deze plaats wil de Stichting volstaan met de opmerking dat aan enige formalisering niet valt te ontkomen. Zo zal voor werknemers duidelijk moeten zijn waar zij een melding kunnen doen en hoe de procedure in elkaar zit (wat wordt met een melding gedaan, hoe wordt de werknemer geïnformeerd over de voortgang van de procedure).

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

---

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

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

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



### 3. Bouwstenen voor een procedureregeling<sup>5</sup>

Het is belangrijk om zorgvuldig om te gaan met een vermoeden van een misstand. Een onzorgvuldige gang van zaken kan leiden tot grote schade, zowel voor de onderneming als voor de betrokken werknemer.

Zorgvuldigheid wordt bevorderd door het opstellen van een adequate procedure. Tegelijk gaat van het opstellen van een procedure een zekere normerende werking uit: het niet voldoen aan de procedure kan consequenties hebben voor de partij die van de procedure afwijkt.

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

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

Van formeel (procedureel) zorgvuldig handelen is sprake indien:

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

Van materieel zorgvuldig handelen is sprake indien:

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

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

<sup>5</sup> Een voorbeeldprocedure is als bijlage bijgevoegd.

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

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

Evenmin heeft de procedure betrekking op gewetensbezwaren van werknemers in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten<sup>8</sup>.

Uiteraard is zij in beginsel ook niet bedoeld om kritiek te spuien op de door de werkgever gemaakte beleidskeuzes.

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

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

Ad a.

Het moet hierbij naar het oordeel van de Stichting gaan om feiten of situaties waarbij een maatschappelijk belang in het geding is dan wel kan komen en die binnen de invloedssfeer van de werkgever voorkomen.

Gedacht kan worden aan gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu. Maar ook aan een strafbaar feit, schending van wet- en regelgeving, onethisch gedrag, misleiding van justitie, de overheid of het publiek of bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten of situaties.

De werknemer moet een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden hebben dat een dergelijke misstand dreigt of bestaat.

Uiteraard valt niet elke wetsovertreding binnen de reikwijdte van bescherming van klokkenluiders. Niet alleen veronderstelt klokkenluiden een feit of een situatie waarin een maatschappelijk belang in het geding is, het veronderstelt ook een zekere mate van ernst van het feit of de situatie. Die ernst hangt mede af van de omstandigheden van het geval. Van toenemende ernst is in het voorbeeld sprake als het niet gaat om diefstal van een paar potloden door één individu, maar om diefstal van duurdere goederen, als de diefstal wordt gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken, als de diefstal door de leiding van het beveiligingsbedrijf wordt gedoogd en als de leiding deelt in de buit. Het aan de orde stellen van een misstand moet proportioneel zijn. De aard en de ernst van de misstand beïnvloeden dus de wijze waarop daarvan melding kan worden gedaan. Zie verder ad g.

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

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

Ad b.

Van een goed werknemer mag worden verwacht dat hij een vermoeden van een misstand binnen zijn bedrijf eerst intern aan de orde stelt. De onderneming moet de mogelijkheid hebben om zelf orde op zaken te stellen, op basis van die interne melding. In uitzonderingsgevallen zal echter in redelijkheid niet van de werknemer kunnen worden gevergd dat hij de interne procedure doorloopt, bijvoorbeeld indien acuut gevaar dreigt of indien te vrezen valt dat bewijsmateriaal voor het vermoeden van de misstand zal worden verduisterd of vernietigd of indien er duidelijke aanwijzingen zijn dat de werknemer moet vrezen voor represailles. Ook kan sprake zijn van een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden<sup>10</sup>. Voorts kan een eerdere interne melding op niets zijn uitgelopen.

De interne melding moet gedaan kunnen worden bij willekeurig welke meerdere die voor de vermoede misstand enige verantwoordelijkheid draagt. Een eerste melding bij de direct leidinggevende ligt voor de hand, maar het is mogelijk dat de melding juist (ook) die chef betreft. Ook melding bij het hoogste niveau in de organisatie moet tot de mogelijkheden behoren, afhankelijk van de aard en de omvang van de vermoede misstand en de kring van betrokkenen. Van belang is dat de melding schriftelijk wordt vastgelegd, dat de melder voor akkoord tekent en een afschrift ontvangt. Na de melding bij bedoelde meerdere is de organisatie verantwoordelijk voor het gesignaleerde probleem.

Het is belangrijk dat de procedureregeling precies aangeeft bij wie de interne melding gedaan moet worden en onder welke condities kan worden afgezien van een interne melding.

De werknemer kan ervoor kiezen de vermoede misstand (tevens) bij een door de onderneming of de bedrijfstak aan te wijzen *vertrouwenspersoon* te melden.

Het bieden van de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te raadplegen kan ertoe bijdragen dat de melding op de juiste wijze en op de juiste plek wordt gedaan.

De vertrouwenspersoon moet onafhankelijk van de leiding van de organisatie zijn. De vertrouwenspersoon kan eventueel optreden als procesbewaker bij de klokkenluidersprocedure. Hij of zij houdt de melding van de werknemer onder zich tot de werknemer hem of haar verzoekt die te bezorgen bij de (hoogste) leiding. De vertrouwenspersoon moet de werknemer bij voorkeur ook uiteen kunnen zetten wat de passende weg is om de vermoede misstand in kwestie te melden; de werknemer moet daarop af kunnen gaan. Zie ook ad e.

Ad c.

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

Ad d.

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

---

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

doende voor een eerste onderzoek. Is een nader diepgaand onderzoek nodig, dat niet binnen deze termijn kan worden afgerond, dan dient de werknemer daarover te worden geïnformeerd. Eveneens wordt hem dan meegedeeld binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt door of namens de hoogste leiding vastgesteld of de melding gefundeerd is en zo ja welke maatregelen genomen moeten worden om de misstand op te heffen of om herhaling te voorkomen. Dit wordt aan de melder meegedeeld.

Ad e.

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

Ad f.

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

Ad g.

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

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

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

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

Als de werknemer de misstand extern meldt, mag van hem worden verlangd dat hij de meest in aanmerking komende instantie benadert. Daarbij moet hij enerzijds rekening houden met de effectiviteit waarmee die instantie kan ingrijpen, in staat zal zijn om de misstand op te heffen of te helpen opheffen. Anderzijds moet hij rekening houden met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Het ligt dus voor de hand dat een externe melding in de regel allereerst wordt gedaan bij de bevoegde instanties en niet bij de media.

Naarmate een misstand ernstiger is, de risico's voor bepaalde bevolkingsgroepen groter zijn en/of de misstand ondanks herhaalde meldingen nog voortduurt, is het inlichten van de media eerder rechtvaardig te oordelen. Het is duidelijk dat de klokkenluider niet eenvoudig aannemelijk zal kunnen maken dat de gang naar de media noodzakelijk is om de misstand op te heffen of herhaling te voorkomen.

Ad h.

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

De (potentiële) klokkenluider die in afwijking van de procedure vermoedens van misstanden aan de orde stelt, zal aannemelijk moeten maken dat hij goede gronden had om van de procedure af te wijken.

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

Het ligt in de rede om de ondernemingsraad te betrekken bij het ontwikkelen, implementeren en evalueren van de procedureregeling, gezien zijn rol in het kader van het goed functioneren van de onderneming in het algemeen en zijn positie ten aanzien van regelingen op het gebied van het sociaal beleid in het bijzonder.

De betrokkenheid van de ondernemingsraad bewerkstelligt voorts dat draagvlak wordt gecreëerd voor een regeling inzake het melden van (vermoedens van) misstanden en dat het onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt in de onderneming.

## 5. Een rol voor bedrijfstakken

De hierboven beschreven procedure kan niet alleen op ondernemingsniveau, maar ook op bedrijfstakniveau (door CAO-partijen) worden vastgesteld. Daarnaast zou op bedrijfstakniveau een onafhankelijke vertrouwenspersoon kunnen worden aangesteld. Deze zou behulpzaam kunnen zijn bij het adviseren van de potentiële klokkenluider, onder meer om te bevorderen dat een externe melding bij de juiste instantie terecht komt.

Het aanstellen van een vertrouwenspersoon op bedrijfstakniveau is met name een optie wanneer het aanstellen van vertrouwenspersonen op ondernemingsniveau niet in de rede ligt, bijvoorbeeld in verband met de omvang van de betrokken ondernemingen.

### *Aanbeveling*

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

-----

---

<sup>11</sup> Onder 'werknemers' worden hier tevens verstaan personen die anders dan krachtens arbeidsovereenkomst met de betrokken werkgever in de onderneming werkzaam zijn.

## Voorbeeldprocedure

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

De Stichting van de Arbeid acht het van belang dat werknemers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de onderneming waarin zij werkzaam zijn. Een goede procedureregeling is daarbij van belang. De wijze waarop hieraan gestalte wordt gegeven is mede afhankelijk van de omvang en de aard van de onderneming.

In deze bijlage worden artikelen aangedragen voor een regeling inzake het omgaan met vermoedens van een misstand, die gebaseerd zijn op de bouwstenen van de Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen.

Het is aan partijen op decentraal niveau om, mede gezien de omvang en de aard van de betrokken onderneming(en), te beoordelen welke artikelen, al dan niet in gewijzigde vorm, onderdeel moeten uitmaken van de desbetreffende procedureregeling.

## Hoofdstuk 1. Definities

### *Artikel 1.*

In deze regeling wordt verstaan onder:

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

## **Hoofdstuk 2. Interne procedure**

### *Artikel 2. Interne melding aan leidinggevende, verantwoordelijke en/of vertrouwenspersoon*

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 5 lid 2, meldt betrokkene een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij een verantwoordelijke of indien hij melding aan een verantwoordelijke niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende of aan een verantwoordelijke.

2. De leidinggevende of de verantwoordelijke legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. De leidinggevende of de verantwoordelijke draagt er zorg voor dat de hoogst verantwoordelijke onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de hoogst verantwoordelijke een afschrift van de vastlegging ontvangt. Indien betrokkene het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt deze eveneens de hoogst verantwoordelijke op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is, zij het op een met betrokkene overeengekomen wijze en tijdstip.

3. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.

4. De hoogst verantwoordelijke stuurt een ontvangstbevestiging aan betrokkene die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook indien betrokkene het vermoeden niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende of een verantwoordelijke maar aan een vertrouwenspersoon.

5. De hoogst verantwoordelijke beoordeelt of een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

### *Artikel 3. Standpunt*

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt betrokkene door of namens de hoogst verantwoordelijke schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt betrokkene door of namens de hoogst verantwoordelijke hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

### *Artikel 4. Raadsman*

1. Betrokkene kan een vermoeden van een misstand melden bij een raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen.

2. Als raadsman kan fungeren iedere persoon, die het vertrouwen van betrokkene geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust.

## **Hoofdstuk 3. Melding aan een externe derde**

### *Artikel 5.*

1. Betrokkene kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1, met inachtneming van het in artikel 6 bepaalde, indien:

- a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;



- b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 3;
  - c. de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en betrokkene hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de hoogst verantwoordelijke, of
  - d. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d. doet zich voor, indien sprake is van:
- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een situatie waarin betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
  - c. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - e. een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

#### *Artikel 6.*

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

### **Hoofdstuk 4. Rechtsbescherming**

#### *Artikel 7.*

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

## **Hoofdstuk 5. Inwerkingtreding**

### *Artikel 8.*

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