

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand - Waterschap Hollandse Delta

Inleiding

Op 18 februari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders in werking getreden. Deze nieuwe wet had tot gevolg dat Hollandse Delta de bestaande interne meldregeling 'Melden vermoeden misstand' moest vervangen door een nieuwe regeling.

In opdracht van het A&O fonds waterschappen is voor de sector een nieuwe modelregeling opgesteld: de regeling 'Omgaan met melden vermoeden misstand'. De nieuwe modelregeling is in maart 2023 bekendgemaakt en diende door de afzonderlijke waterschappen te worden vastgesteld.

Waterschap Hollandse Delta heeft de inhoud van de modelregeling overgenomen. De nieuwe meldregeling 'Omgaan met melden vermoeden misstand' is vastgesteld door het College van dijkgraaf en heemraden op 22 augustus 2023.

De regeling 'Omgaan met melden vermoeden misstand' maakt onderdeel uit van het integriteitsbeleid van Hollandse Delta en is bedoeld voor alle medewerkers van Hollandse Delta die een (vermoeden van een) misstand willen melden. In de regeling zijn de bepalingen opgenomen die betrekking hebben op het doen van een melding.

In het geval dat er een vermoeden is van een misstand binnen het waterschap kan een melder dit melden bij het interne meldpunt, het afdelingshoofd Personeel & Organisatie. Er kan ook gemeld worden bij de leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon integriteit. Deze ontvangers geven de melding dan vervolgens door aan het interne meldpunt, het afdelingshoofd Personeel & Organisatie.

Als een (potentiële) melder extern advies of informatie wil inwinnen kan hij in vertrouwen de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders raadplegen.

**Waar 'hij' staat kan ook zij of hen gelezen worden.*

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht;
 - b. werkgever: Waterschap Hollandse Delta, die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - c. melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
 - d. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten heeft opgedaan;
 - e. werkgerelateerde context: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 10 van deze regeling indien zij deze informatie zouden melden;
 - f. misstand:
 - 1°. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - 2°. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - (i) een (gevaar voor) schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door werkgever zijn vastgesteld;
 - (ii) een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - (iii) een (dreigend) gevaar de veiligheid van personen;

- (iv) een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu of het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - (v) een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - (vi) een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - (vii) (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder (i) t/m (vi) genoemde feiten.
- g. schending van het Unierecht: een handeling of nalatigheid die:
- 1°. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - 2°. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- h. betrokken derde:
- 1°. een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en
 - 2°. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
- i. degene die een melder bijstaat: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
- j. vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- k. afdelingshoofd Personeel & Organisatie: degene bij wie het vermoeden van een misstand kan worden gemeld; In het geval dat het bij een melding gewenst of noodzakelijk is dat een andere functionaris dan het afdelingshoofd Personeel & Organisatie als meldpunt fungeert, wijst de secretaris-directeur een andere functionaris als meldpunt aan;
- l. contactpersoon: degene die door afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- m. melding: de melding van een vermoeden van een misstand;
- n. bedrijfsgeheim: bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
- o. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
- p. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
- q. hoogste leidinggevende: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
- r. interne toezichtorgaan: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij- en/of de hen-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

- 1. Een (potentiële) melder kan de vertrouwenspersoon of afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
- 2. Een (potentiële) melder kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding

- 1. Een interne melding kan worden gedaan bij afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k).
- 2. Het vermoeden van een misstand kan ook worden gemeld via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k).
- 3. Een melding kan op de volgende wijzen worden gedaan:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of

- c. op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op locatie; Bij een melding via b. of c. wordt de melding opgenomen (eerst nadat de melder hiermee schriftelijk heeft ingestemd) of schriftelijk vastgelegd in een zo volledig en nauwkeurig mogelijk verslag (de melder krijgt de gelegenheid dit verslag te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen).
4. Een melding wordt geregistreerd in een speciaal daarvoor ingericht register.

Artikel 4. Behandeling van de interne melding

1. De melder krijgt binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
2. Na ontvangst van de melding wijst afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k), in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.
3. Ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, wordt door afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) aan de melder informatie verstrekt over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.
4. Er wordt geen onderzoek ingesteld indien het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of indien het op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand. Dit besluit wordt schriftelijk gemotiveerd toegestuurd aan de melder door afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k).
5. Indien een onderzoek wordt ingesteld, wordt het onderzoek opgedragen aan onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Daarbij ontvangt de melder een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) beoordeelt of een externe instantie of het interne toezichtsorgaan van de melding op de hoogte moet worden gebracht. Indien dit gebeurt, wordt de melder daarvan schriftelijk op de hoogte gesteld, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt door afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) geïnformeerd over de melding en of een externe instantie of het interne toezichtsorgaan is geïnformeerd. Dit blijft achterwege indien het onderzoeks- of handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 5. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers stellen de persoon op wie de melding betrekking heeft in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon op wie de melding betrekking heeft. De persoon op wie de melding betrekking heeft ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
4. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
5. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
6. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt de gelegenheid gegeven te reageren op belastende informatie die langs andere wegen dan via hem is verzameld. Daartoe wordt hem een redelijke termijn gegeven. Indien de persoon op wie de melding betrekking heeft niet binnen de redelijke termijn heeft willen of kunnen reageren, wordt dit door de onderzoekers in het onderzoeksrapport vermeld.
7. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 6. Standpunt organisatie

1. Afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) informeert de melder zo voortvarend mogelijk, doch uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging over de beoordeling van de melding. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke opvolging de melding heeft geleid.
2. Na afronding van het onderzoek beoordeelt afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) of een externe instantie van de melding, het onderzoeksrapport en het standpunt van de orga-

- nisatie op de hoogte moet worden gebracht. Indien een externe instantie op de hoogte wordt gesteld, ontvangt de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
3. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeks- of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 7. Mogelijkheid tot reactie door melder op onderzoeksrapport en standpunt organisatie

1. Afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de organisatie te reageren.
2. Indien de melder in diens reactie onderbouwd aangeeft dat de melding niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de organisatie sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de organisatie hier inhoudelijk op en wordt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek ingesteld. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 4 t/m 7 van overeenkomstige toepassing. De melder kan er ook voor kiezen een externe melding te doen.
3. Indien een externe instantie op de hoogte is gebracht, wordt ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder en de organisatie aan die externe instantie toegestuurd. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 8. Externe melding

1. Het onderwerp van de melding bepaalt bij welke van de onderstaande autoriteiten een externe melding kan worden gedaan:
 - het Huis voor klokkenluiders (afdeling onderzoek);
 - de Autoriteit Consument en Markt;
 - de Autoriteit Financiële Markten;
 - de Autoriteit persoonsgegevens;
 - De Nederlandsche Bank N.V.;
 - de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
 - de Nederlandse Zorgautoriteit;
 - de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming; of
 - andere bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen of onderdelen.
2. Op de websites van de autoriteiten zijn onder meer de contactgegevens en de te volgen procedures te vinden. Bij het Huis voor klokkenluiders ([Home](#) | [Huisvoorklokkenluiders](#)) kan informatie worden ingewonnen over het doen van een externe melding en bij welke autoriteit de melding kan worden gedaan.

Artikel 9. Vertrouwelijkheid

1. Een ieder die betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de Wet bescherming klokkenluiders de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
2. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:
 - gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en
 - informatie over een bedrijfsgeheim.
3. De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder diens schriftelijke instemming.
4. Indien de melding is gedaan via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
5. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit (zie artikel 8) of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt deze daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen. Bij deze kennisgeving ontvangt een melder of een betrokkene een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking van de gegevens over zijn identiteit.
6. De organisatie draagt er zorg voor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

Artikel 10. Bescherming tegen benadeling bij een melding

1. De organisatie zal de melder tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet benadelen in verband met de melding, onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt niet alleen verstaan het nemen van een benadelende maatregel, maar ook een dreiging met en een poging daartoe. Benadelende maatregelen zijn bijvoorbeeld:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - f. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - g. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - h. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - k. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - l. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - m. het onthouden van bevordering;
 - n. demotie;
 - o. een negatieve beoordeling;
 - p. het niet accepteren van een ziekmelding, of de melder als ziek geregistreerd laten.
 - q. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - r. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
 - s. discriminatie;
 - t. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - u. smaad of laster;
 - v. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten;
 - w. intrekking van een vergunning.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die wordt genomen niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding wordt overgegaan tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, wordt gemotiveerd waarom deze maatregel noodzakelijk wordt geacht en dat deze maatregel geen verband houdt met de melding.
5. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k), de contactpersoon, de interne onderzoekers en degene die een melder bijstaat. Degene die is gehoord in het kader van een onderzoek naar aanleiding van een melding, zal evenmin worden benadeeld in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De organisatie spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 11. Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking

1. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld (als bedoeld in artikel 10 lid 2), onder de voorwaarde dat:
 - de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is;
 - de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
 - o bij de werkgever en een bevoegde externe instantie als bedoeld in artikel 8; of o rechtstreeks bij een bevoegde externe instantie als bedoeld in artikel 8, en
 - de melder op basis van de informatie, bedoeld in artikel 4 t/m 7 dan wel informatie van de bevoegde externe instantie als bedoeld in artikel 8, redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
2. Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld (als bedoeld in artikel 10 lid 2), onder de voorwaarde dat:

- de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is; en
 - de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - o de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; o een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde externe instantie als bedoeld in artikel 8, of
 - o het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
3. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k), de contactpersoon, de interne onderzoekers en degene die een melder bijstaat.

Artikel 12. Vrijwaring

1. Onverminderd het bij of krachtens de wet bepaalde met betrekking tot de bescherming van de nationale veiligheid, het beroepsgeheim van advocaten, het medisch beroepsgeheim, de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen en het strafprocesrecht, is een melder ingeval van een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet aansprakelijk voor een inbreuk op enige beperking van de openbaarmaking van informatie, indien:
 - o hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking van de informatie noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand, en
 - o de melding of openbaarmaking overeenkomstig de voorwaarden in deze regeling is gedaan.
2. Een melder is, indien hij voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in het eerste lid, niet aansprakelijk voor het verwerven van of de toegang tot informatie die in de melding is opgenomen of die openbaar wordt gemaakt, tenzij het verwerven van of de toegang tot die informatie strafbaar is gesteld.
3. Voor bedrijfsgeheimen geldt artikel 3 lid 2 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
4. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de contactpersoon en degene die een melder bijstaat.

Artikel 13. Het tegengaan van benadeling van de melder

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

Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 4 t/m 7 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k), de contactpersoon, de interne onderzoekers, degene die een melder bijstaat en degene die is gehoord in het kader van een onderzoek naar aanleiding van een melding.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de organisatie zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de organisatie.
2. afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:

- a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de organisatie;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van alle betrokkenen bij een melding;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de organisatie.
3. afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) stuurt het concept van de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad¹, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
 4. afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. Afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze ter goedkeuring voor aan de Ondernemingsraad.
 5. De rapportage wordt vervolgens gedeeld met de hoogst leidinggevende.

Artikel 16. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 september 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de 'regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand Waterschap Hollandse Delta', of kortweg 'regeling omgaan met melden vermoeden misstand Waterschap Hollandse Delta'.
3. De eerdere regeling 'Melden vermoeden van een misstand', vastgesteld op 28 november 2017, wordt ingetrokken.

Toelichting op regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht bij het vaststellen van deze regeling. Werkgevers die geen verplichting hebben tot het instellen van een ondernemingsraad, hebben de instemming van de meerderheid van de werknemers nodig bij het vaststellen van deze regeling. Dit zou het geval kunnen zijn bij werkgevers met minder dan vijftig werknemers met een arbeidsovereenkomst en waar permanent meerdere stagiairs werken. Deze instemming is niet vereist ingeval de regeling is geregeld in een CAO.

Iedere belanghebbende werknemer (of de ondernemingsraad namens de werknemers) kan de kantonrechter verzoeken een termijn te bepalen waarbinnen de werkgever een interne meldprocedure moet vaststellen die voldoet aan de wettelijke eisen. Het mag daarbij ook gaan om het niet goed uitvoeren van de eigen meldregeling.

Artikel 1. Begripsbepalingen Lid 1 onder a. Werknemer

Deze regeling verstaat, in overeenstemming met de Wet bescherming klokkenluiders (verder Wbk), onder werknemer: i. degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht; en ii. degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.

Onder werknemer die "anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht" (zie onder ii hierboven), vallen in ieder geval zzp'ers en betaalde stagiaires en vrijwilligers. Het is een keuze om ook onbezoldigde stagiairs en vrijwilligers onder de regeling te laten vallen.

Lid 1 onder b. Werkgever

De definitie van werkgever sluit aan bij de definitie in de Wbk. Echter, wanneer in deze regeling van werkgever wordt gesproken, wordt daarmee specifiek bedoeld op de werkgever die deze regeling heeft vastgesteld: Waterschap Hollandse Delta.

Lid 1 onder c. Melder

1) Of de personeelsvertegenwoordiging.

Deze regeling verstaat, in overeenstemming met de Wbk, onder melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt.

Onder een melder worden niet alleen werknemers (als bedoeld in lid 1 onder a) verstaan, maar ook sollicitanten, aandeelhouders, bestuurders, leden van een raad van commissarissen en aannemers, onderaannemers en leveranciers en eenieder die onder hun toezicht werkt. Ook kan het gaan om mensen die in het verleden bij of voor de organisatie hebben gewerkt. Van belang is of er een werkgerelateerde context is, was of zou zijn.

Lid 1 onder d. Vermoeden van een misstand | f. Misstand | g. Schending van het Unierecht

Onder een "misstand" wordt verstaan (1) een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht of (2) een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is in het geval van een aantal nader genoemde situaties.

(1) Van een schending van het Unierecht is sprake bij een handeling of nalatigheid die:

- onrechtmatig is en betrekking heeft op een zogeheten Uniehandeling (deze zijn te vinden in de Bijlage bij de Europese richtlijn waarop de Wbk is gebaseerd) en een beleidsterrein die valt binnen een van de hierna bedoelde toepassingsgebieden (zie hierna); of
- het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die vallen binnen een van de hierna genoemde toepassingsgebieden.

Het gaat hierbij om de volgende toepassingsgebieden:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerken en informatiesystemen;
- schendingen waardoor de financiële belangen van de Europese Unie worden geschaad;
- schendingen in verband met de interne markt met inbegrip van inbreuken in verband met mededinging, staatssteun, vennootschapsbelasting of constructies die erop gericht zijn een belastingvoordeel te krijgen dat afbreuk doet aan de strekking of het doel van het toepasselijke vennootschapsbelastingrecht.

(2) Ten opzichte van de definitie van een misstand in de Wbk zijn in deze modelregeling de navolgende toevoegingen gedaan. Deze toevoegingen zijn naar eigen keuze over te nemen:

- onder 2]. sub ii t/m vii is telkens (een variant van) het woord "(dreigend)" toegevoegd; en
- als vormen van misstanden zijn de beschrijvingen onder ub v t/m vii toegevoegd.

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

De wettelijke criteria bij het beoordelen of sprake is van een maatschappelijk belang zijn dat de handeling of nalatigheid niet alleen persoonlijke belangen raakt en er sprake is van ofwel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is. Er is echter ook ruimte om andere criteria mee te wegen bij de beoordeling of een maatschappelijk belang in het geding is. Zoals de hoeveelheid mensen wier belangen de melding dient, de aard van de belangen die in het geding zijn, de aard van de gemelde misstand en de functie van degene die vermoed wordt de misstand te hebben gepleegd. Verschil met de wettelijke criteria is dat dit criteria zijn die bij de overweging betrokken *kunnen* worden en waaraan niet altijd hoeft te worden voldaan.

Ter illustratie een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

Bij "interne regels" (sub f, onder 2^o) moet het gaan om concrete en duidelijke regels die binnen de organisatie gelden. Niet concreet en niet duidelijk zijn open normen die alleen een aanbeveling inhouden zoals uitgangspunten die benoemd worden over hoe zich te gedragen bij onlinecommunicatie en op sociale media. Ook moeten de interne regels een wettelijke basis hebben. Hieronder worden onder meer begrepen gedragscodes en bedrijfsvoorschriften die op grond van artikel 660 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of artikel 4 lid 3 van de Ambtenarenwet 2017 door werkgevers zijn voorgeschreven. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan voorschriften ten behoeve van de veiligheid op de werkvloer. Interne regels van een werkgever kunnen ook voortvloeien uit afspraken in een CAO waaraan de werkgever is geboden op grond van de Wet op de CAO. Ook kan het gaan om regelingen als bedoeld in artikel 27 lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden, die na instemming van de ondernemingsraad zijn vastgesteld.

Redelijke gronden

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

Lid 1 onder e. Werkgerelateerde context

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

Lid 1 onder h. Betrokken derde

Een betrokken derde kan bijvoorbeeld een collega of familielid van de melder zijn of een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is. Steeds geldt (ook) het vereiste van de werkgerelateerde context.

Lid 1 onder i. Degene die een melder bijstaat

Met degene die de melder bijstaat zijn onder meer bedoeld de vertrouwenspersoon of een vakbondsvertegenwoordiger die een melder vertrouwelijk kunnen adviseren bij een melding.

Lid 1 onder j. Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is op grond van de Wbk niet verplicht. Afhankelijk van de aard en omvang van de organisatie kan de werkgever een interne vertrouwenspersoon en/of een externe vertrouwenspersoon kiezen. De vertrouwenspersoon kan een rol spelen bij de advisering en ondersteuning van de melder en bij het doen van de melding.

Lid 1 onder k. afdelingshoofd Personeel & Organisatie

De functionaris bij wie een misstand kan worden gemeld of die opvolging geeft aan die melding, moet onafhankelijk zijn en geen belangenconflicten hebben. In kleinere organisaties kan de functie van degene bij wie kan worden gemeld, worden uitgeoefend als nevenfunctie van een stafmedewerker die in een goede positie verkeert om direct melding te doen aan het hoofd van de organisatie, zoals een hoofd naleving of personeelszaken, een integriteitsmedewerker, een jurist of privacymedewerker. Ook derden kunnen worden gemachtigd om namens de organisatie meldingen te ontvangen, mits zij passende waarborgen bieden wat betreft de eerbiediging van de onafhankelijkheid, vertrouwelijkheid, gegevensbescherming en geheimhouding. Bij zulke derden kan het gaan om aanbieders van platformen voor externe melding, externe raadsliden of auditors. Ook zou binnen een concern een deskundige kunnen worden aangesteld, vergelijkbaar met de privacyfunctionaris. Ten slotte kan gedacht worden aan de instelling van een onafhankelijke klokkenluiderscommissie met een onafhankelijke voorzitter, die paritair is samengesteld en waarin ook gedragskundige en juridische expertise is vertegenwoordigd.

Lid 1 onder l contactpersoon

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

Artikel 4 lid 2 bepaalt dat afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder. Dit kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het raadzaam dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. Daarom schrijft artikel 4 lid 2

voor dat deze contactpersoon zo spoedig mogelijk wordt aangewezen, dat wil zeggen diezelfde dag of binnen één of enkele dagen.

Lid 1 onder o. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij de Wet huis voor klokkenluiders (nu: Wbk). De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. Een (potentiële) melder kan de afdeling advies verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Lid 1 onder p. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders. De melder kan ook de afdeling onderzoek verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de organisatie zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding (een zogeheten “bejegeningsonderzoek”).

Lid 1 onder q. Hoogste leidinggevende

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

Lid 1 onder r. Interne toezichtorgaan

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

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een (potentiële) melder die denkt dat sprake zou kunnen zijn van een misstand, kan dit bespreken met de vertrouwenspersoon, afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) of de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders. Uiteraard bestaat ook de mogelijkheid om dit te bespreken met bijvoorbeeld een advocaat of een jurist van een vakbond of rechtsbijstandsverzekeraar.

Artikel 3. Interne melding

Lid 1 en 2

Het heeft de voorkeur om een interne melding te doen alvorens wordt overgegaan op het doen van een externe melding. Indien een melding intern wordt gedaan, kunnen vermeende misstanden tijdig worden ontzenuwd en terechte meldingen direct worden aangepakt bij de bron. Het is echter aan de melder om te kiezen of hij eerst intern of rechtstreeks extern meldt. Of de melder eerst gebruik heeft gemaakt van het interne meldkanaal of zich rechtstreeks tot de externe autoriteit wendt, is voor de rechtsbescherming irrelevant. In beide gevallen geniet hij – mits voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden – bescherming tegen bijvoorbeeld benadeling.

Lid 4

De gegevens over de melding worden vernietigd als ze niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de door de Wbk of andere bij of krachtens wet of het recht van de Europese Unie vastgestelde eisen. De gegevens van een melding blijven in ieder geval behouden in de volgende gevallen: (i) zolang een onderzoek naar een melding loopt; (ii) als nadien een externe melding bij een autoriteit is gedaan; of (iii) als een klacht- of gerechtelijke procedure loopt. De eisen op grond van de Algemene verordening gegevensbescherming, en ook de geheimhoudingsvereisten, bedoeld in artikel 9 van deze regeling, of andere wettelijke geheimhoudingsplichten zijn daarbij onverminderd op het register van toepassing.

Artikel 4. Behandeling van de interne melding Lid 3

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

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

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

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

Lid 5

Indien de melder aanwijzingen zou hebben dat de onderzoekers niet onafhankelijk en onpartijdig zijn of zelfs betrokken zouden zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand, kan hij afdelingshoofd Personeel & Organisatie (art. 1, sub k) daarvan op de hoogte stellen. Deze zal dan moeten beoordelen of de onderzoekers aan de vereisten van lid 5 voldoen.

Lid 6 Algemeen

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor de organisatie aanleiding zijn om een externe instantie van deze melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het eigen belang van de organisatie of vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. Deze beoordeling moet al in het stadium van het in behandeling nemen van de melding worden gemaakt.

Ernstige bezwaren

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

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht (in veel gevallen) tegenover de organisatie heeft en van de melder mag worden verwacht dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

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

Artikel 5. De uitvoering van het onderzoek Lid 2 t/m 6

Zie de beschermingsbepalingen in artikel 10.

Lid 7

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij artikel 4 lid 6.

Artikel 6. Standpunt organisatie

Lid 1 en 2

De in deze bepalingen neergelegde termijn van drie maanden is ontleend aan de wet. Met de zinsnede 'zo voortvarend mogelijk' wordt beoogd een waarborg te bieden voor een efficiënt en zorgvuldig onderzoeksproces, waarbij de periode van onzekerheid voor betrokkenen tot een minimum wordt beperkt. Hier ligt nadrukkelijk een inspanningsplicht voor de werkgever.

Lid 3

Zie de toelichting bij artikel 4 lid 6. Deze bepaling regelt dat deze beoordeling ook na afronding van het onderzoek wordt gemaakt.

Artikel 8. Externe melding

Het onderwerp van de melding bepaalt bij welke externe autoriteit een externe melding kan worden gedaan. De Wbk schrijft (in hoofdstuk 1a) voor welke autoriteiten bevoegd zijn en welke eisen aan de externe meldkanalen moeten voldoen. Informatie over deze externe meldkanalen is te vinden op de websites van de externe autoriteiten. Indien een autoriteit een melding heeft ontvangen waarvoor zij niet bevoegd is, wordt de melding (mits de melder daaraan zijn voorafgaande instemming heeft verleend) onverwijld en op veilige wijze door naar de autoriteit die wel bevoegd is.

De afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders onderzoekt externe meldingen als andere externe autoriteiten niet bevoegd zijn.

Voor de volledigheid zij nog opgemerkt dat de mogelijkheid tot het doen van een externe melding van een vermoeden van een misstand beperkt is tot een vermoeden van een misstand zoals gedefinieerd in de Wbk. De toevoegingen in de in deze modelregeling gehanteerde definitie vallen daar niet onder. Zie voor wat ten opzichte van de definitie in de Wbk is toegevoegd de toelichting bij artikel 1 lid 1 sub f onder 2.

Artikel 9. Vertrouwelijkheid Lid 1

Als leidinggevend en/of collega's weten wie de melding heeft gedaan en de melder dit kwalijk nemen, zou dat kunnen leiden tot benadeling van de melder. Daarom is het van belang dat de identiteit van de melder (en alle informatie in verband met de melding en/of het onderzoek waarvan het vertrouwelijke karakter bekend is of waarvan dit redelijkerwijs moet worden vermoed), vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie de melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Lid 3

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder (en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect diens identiteit kan worden achterhaald) is schriftelijke instemming van de melder noodzakelijk (tenzij het bepaalde in lid 4 van toepassing is). In deze instem-

mingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

Lid 4

Als de melding via de vertrouwenspersoon wordt gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de vertrouwenspersoon weten wie de melder is. Dit wordt gewaarborgd door alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon te laten verlopen.

Artikel 10. Bescherming tegen benadeling bij een melding

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

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

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de organisatie zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De organisatie heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk wordt benadeeld.

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

In geval van een (vermeende) benadeling, kan de melder volstaan met het aantonen dat hij een melding heeft gedaan en dat hij is benadeeld. Het is aan de organisatie om aan te tonen dat er geen relatie (causaal verband) bestaat tussen de melding of openbaarmaking en de benadeling. Dit heet een verschuiving van de bewijslast.

Lid 1

De woorden "in verband met" in lid 1 brengen tot uitdrukking dat de melder ook in de aan de melding voorafgaande fase dient te worden beschermd tegen benadeling.

Lid 1 vereist, evenals de beschermingsbepaling in de Wbk, dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is. Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat de melder de melding in overeenstemming met deze regeling doet en dat de melder niet een valse of leugenachtige melding doet.

Lid 2

Lid 2 geeft onder a t/m w voorbeelden van maatregelen waarbij sprake is van benadeling als de organisatie deze neemt in verband met het doen van de melding (mits is voldaan aan de voorwaarden als genoemd in lid 1). Deze opsomming is niet limitatief. Onder benadeling wordt ook begrepen "dreigen met" en "pogingen tot" benadeling.

Lid 3

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

Lid 4

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

Lid 6

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

Artikel 11. Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking

Om in aanmerking te komen voor bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking gelden verdergaande voorwaarden dan bij een melding. Zo moet voorafgaand aan de openbaarmaking eerst een melding bij de organisatie en een bevoegde autoriteit of andere bevoegde instantie, dan wel rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie te zijn gedaan. Daarnaast moet de melder redelijke gronden hebben om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. De melder kan zich hierbij baseren op de informatie die hij heeft gekregen over de beoordeling of opvolging van

de melding die hij binnen een redelijke termijn van de organisatie, dan wel een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie moet hebben verkregen. Als hij binnen die tijd geen bericht heeft gekregen, kan hij zich geen oordeel vormen en ook dan ervan uitgaan dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.

Een andere gerechtvaardigde reden voor openbaarmaking kan zijn dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de misstand een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, een risico bestaat op benadeling of dat het – als hij de misstand zou melden – niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend zal worden verholpen. In deze gevallen is voorafgaande melding bij de organisatie, een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie geen voorwaarde.

Daarnaast geldt – evenals bij een melding – altijd de voorwaarde dat de melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

In geval van (vermeende) benadeling, kan de melder volstaan met het aantonen dat hij een openbaarmaking heeft gedaan en dat hij is benadeeld. Het is aan de organisatie om aan te tonen dat er geen relatie (causaal verband) bestaat tussen de melding of openbaarmaking. Dit heeft een verschuiving van de bewijslast.

Artikel 12. Vrijwaring Lid 1

In dit artikel wordt de vrijwaring geregeld van melders, degenen die hen bijstaan en betrokken derden in gerechtelijke procedures wegens bijvoorbeeld schending van de geheimhoudingsplicht, verboden informatieverwerving, laster, schending auteursrechten, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, schending van vertrouwelijkheid of bescherming van persoonsgegevens.

Wel moet worden voldaan aan een aantal voorwaarden. Zo moet de melder redelijke gronden hebben om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand. Ook moet bij een melding worden voldaan aan de voorwaarden die gelden bij een verbod op benadeling (zie artikel 10 en 11).

Vanwege de geheimhoudingsverplichting die geldt voor alle melders die een melding doen bij een organisatie, een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie geldt dat zij de vertrouwelijkheid van het onderzoek moeten waarborgen.

Lid 2

Mits melders voldoen aan de voorwaarden die in het eerste lid zijn gesteld, zijn zij vrijgesteld van aansprakelijkheid als zij op rechtmatige wijze toegang verwerven of verkrijgen tot de gemelde informatie over de misstand of de documenten met deze informatie. Dit geldt zowel in gevallen waarin de melders de inhoud onthullen van documenten waartoe zij rechtmatig toegang hebben als in gevallen waarin zij kopieën van die documenten maken of deze verwijderen uit de bedrijfsruimten van de organisatie (ook als dit in strijd is met contractuele clausules of andere clausules die bepalen dat de betreffende documenten eigendom zijn van de organisatie).

Melders worden ook vrijgesteld van aansprakelijkheid in gevallen waarin de verwerving van of de toegang tot de relevante informatie of documenten burgerrechtelijke, bestuursrechtelijke of arbeidsrechtelijke aansprakelijkheid in het geding brengt. Voorbeelden zijn gevallen waarin de melders de informatie hebben verworven door het raadplegen van het e-mailverkeer van een collega of dossiers waar zij normaal gesproken geen gebruik van maken bij hun werk, door het nemen van foto's van de bedrijfsruimten van de organisatie of door het betreden van plaatsen waartoe zij doorgaans geen toegang hebben. Indien de melders toegang tot de relevante informatie of documenten hebben verworven of verkregen door het plegen van een strafbaar feit, zoals het fysiek betreden van verboden terreinen of hacking, is hun strafrechtelijke aansprakelijkheid onverminderd van toepassing. In gerechtelijke procedures geldt een verschuiving van de bewijslast. Degene die de procedure instelt tegen de melder moet bewijzen dat de gewraakte handelingen niet noodzakelijk waren om de vermoede misstand te onthullen.

Artikel 13. Het tegengaan van benadeling van de melder Lid 1

Lid 1 is van belang om benadeling van de melder zoveel mogelijk te voorkomen en om, als toch benadeling optreedt, daar zo snel en adequaat mogelijk op te reageren. Op welke wijze risico's op benadeling van de melder het beste kunnen worden verminderd, zal afhangen van de situatie zoals die zich voordoet binnen de organisatie.

Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder Lid 1 en 2

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

Lid 4

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

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie Lid 1

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

Andere melders dan zittende werknemers hebben meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de organisatie. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de organisatie voor.

Bijlage bij regeling omgaan met melden vermoeden misstand

Inleiding

Mensen die in verband met hun werk te maken krijgen met organisaties in de sector waterschappen moeten een melding kunnen doen wanneer zij denken dat er sprake is van een misstand. Ingevolge de wet dienen waterschappen te beschikken over een meldregeling voor vermoedens van misstanden. Hier wordt de wettelijke context aangegeven.

Wettelijke basis

Artikel 5 Ambtenarenwet 2017

1. Een overheidswerkgever draagt zorg voor:
 - a. (...)
 - b. (...)
 - c. (...)
 - d. (...)
 - e. **een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is.**

Artikel 2 Wet bescherming klokkenluiders ²

1. De werkgever bij wie in de regel ten minste vijftig werknemers werkzaam zijn, stelt voor hen een procedure vast voor melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.
2. In de procedure, bedoeld in het eerste lid, wordt in ieder geval:
 - a. de wijze waarop met de interne melding wordt omgegaan vastgelegd;
 - b. omschreven wanneer sprake is van een vermoeden van een misstand met inachtneming van de definitie van een vermoeden van een misstand als bedoeld in deze wet;
 - c. vastgelegd dat een werknemer in ieder geval op de volgende wijze een melding kan doen:
 - 1□. schriftelijk;
 - 2□. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - 3□. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie;
 - d. vastgelegd bij welke daartoe aangewezen onafhankelijke functionaris of functionarissen het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, en welke onafhankelijke functionarissen zorgvuldige opvolging kunnen geven aan die melding;
 - e. *vastgelegd bij welke daartoe aangewezen onafhankelijke functionaris of functionarissen, die voldoen aan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur vast te stellen eisen, het vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld, en welke functionarissen zorgvuldige opvolging kunnen geven aan die melding;*
 - f. *vastgelegd op welke wijze, die voldoet aan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur vast te stellen eisen, het vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld;*
 - g. vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand;
 - h. vastgelegd dat een melder binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging krijgt;
 - i. een redelijke termijn vastgelegd van ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, bedoeld in onderdeel h, waarbinnen aan de melder informatie wordt verstrekt over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.
3. In afwijking van het eerste lid, geldt de daarin neergelegde grens van vijftig werknemers niet voor een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van de in de delen I.B en II van de bijlage van de richtlijn genoemde Uniehandelingen.
4. Voor het in ontvangst nemen van een melding, alsmede voor het uitvoeren van onderzoeken daarnaar, mogen middelen worden gedeeld door:
 - a. werkgevers in de private sector met 50 tot 249 werknemers, en
 - b. gemeenten of openbare lichamen als bedoeld in artikel 8, eerste lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen.
5. De werkgever stelt aan zijn werknemers op schriftelijke of elektronische wijze informatie beschikbaar over:
 - a. de procedure, bedoeld in het eerste lid;

2) Sub e en f (hier cursief weergegeven) zijn nog niet in werking getreden.

- b. de wijze waarop een vermoeden van een misstand buiten de organisatie kan worden gemeld aan bevoegde autoriteiten en voor zover van toepassing aan instellingen, organen en instanties van de Europese Unie, en
 - c. de rechtsbescherming van een werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand.
6. De procedure, bedoeld in het eerste lid, kan door een werkgever tevens worden opengesteld voor personen die geen werknemer zijn, maar anderszins werkgerelateerde activiteiten verrichten of hebben verricht, en stelt in dat geval de informatie, bedoeld in het vijfde lid, eveneens aan die personen beschikbaar.
7. Een werkgever als bedoeld in het eerste of derde lid, die geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft ingesteld, en daartoe ook niet verplicht is, behoeft bij de vaststelling van de procedure, bedoeld in het eerste lid, de instemming van meer dan de helft van de werknemers. Deze instemming is niet vereist voor zover de procedure inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst.
8. Iedere belanghebbende werknemer kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de werkgever binnen een door de kantonrechter te bepalen termijn een procedure als bedoeld in het eerste lid, vaststelt.

Artikel 2a Wet bescherming klokkenluiders

1. Een werkgever als bedoeld in artikel 2 registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.
2. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van deze wet of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.
3. Bij ministeriële regeling kunnen nadere eisen worden gesteld aan het register, bedoeld in het eerste lid, en de gegevens die daarin worden opgenomen.

Artikel 2b Wet bescherming klokkenluiders

1. Indien voor een melding een telefoonlijn of een ander spraakberichtsysteem wordt gebruikt of een melder een melding doet in gesprek op een afgesproken locatie, registreert de werkgever de melding door:
 - a. het maken van een opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm, of
 - b. een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek.
2. Voor de opname van een gesprek, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, is voorafgaand instemming van de melder vereist.
3. De melder krijgt de gelegenheid om de schriftelijke weergave van een gesprek, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen.

Basisnormen Integriteit overheid

12. Meldingsprocedure bij het vermoeden van een misstand
 - a. Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop binnen de organisatie vermoedens van aantastingen van de integriteit door de medewerkers aangekaart kunnen worden (klokkenluidersregeling).
 - b. De regeling bevat de toegang tot een onafhankelijke instantie.
13. Handelwijze bij aantasting integriteit of vermoedens daarvan
De organisatie heeft een schriftelijk vastgelegde procedure voor het verrichten van een onderzoek, nadat een vermoeden van misstand (melding/signaal van een vermoeden van een integriteitsinbreuk) gemeld is.