**Klokkenluidersregeling voor bedrijven** (meer dan 50 werknemers)

Deze Klokkenluidersregeling is tot stand gekomen na overleg met en instemming van de ondernemingsraad op [datum] en treedt in werking per [datum].

**Artikel 1. Begripsbepaling**

1. **Werkgever**:welke krachtens arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten.
2. **Werknemer**: degene (m/v) die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking met werkgever betaalde arbeid verricht of heeft verricht binnen de organisatie van werkgever, waaronder onder meer uitzendkrachten, gedetacheerden en stagiaires begrepen kunnen worden.
3. **Vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
4. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
5. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
   * 1. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift,
     2. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
     3. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
     4. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
     5. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
     6. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
     7. een (dreigende) verspilling van (derden) gelden,
     8. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii genoemde feiten die ‘BEDRIJF’, of enig ander aan ‘BEDRIJF’ gelieerde rechtspersoon schade kan toebrengen.
6. **Vermoeden van een onregelmatigheid**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.
7. **Adviseur klokkenluiders**: degene die door werkgever is aangewezen om als Adviseur klokkenluiders en adviseur voor de organisatie van de werkgever te fungeren en tot wie de werknemer zich kan wenden voor vertrouwelijk advies en ondersteuning. Werkgever zal te allen tijde ten minste twee Adviseurs aanwijzen.
8. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders (wet HvK).
9. **Melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling.
10. **Melder**: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling.
11. **Hoogst verantwoordelijke**: de directie, tenzij de melding een directielid betreft. In dat geval is het dagelijks bestuur de hoogst verantwoordelijke, tenzij de melding een lid van het dagelijks bestuur betreft. In dit laatste geval is het intern toezichtsorgaan de hoogst verantwoordelijke.
12. **Intern toezichtsorgaan**: de auditcommissie.
13. **Contactpersoon**: degene die door de hoogst leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.
14. **Onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt.
15. **Externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen.
16. **Externe derde**: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen.
17. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet HvK.

**Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

1. Een werknemer kan een Adviseur klokkenluiders raadplegen over een vermoeden van een misstand, waarbij de werknemer de Adviseur klokkenluiders kan verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
2. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluidersverzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

**Artikel 3. Interne melding**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de leidinggevende als bedoeld in de eerste zin bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogst verantwoordelijke doen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de Adviseur klokkenluiders. De Adviseur klokkenluider stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de hoogst verantwoordelijke, waarbij de Adviseur klokkenluiders de identiteit van de melder zal beschermen.
3. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogst verantwoordelijke doen.
4. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de Adviseur klokkenluiders. De Adviseur klokkenluiders stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de hoogst verantwoordelijke.

**Artikel 4. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand is gemeld via de Adviseur klokkenluiders en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de Adviseur klokkenluiders en stuurt de Adviseur klokkenluiders dit onverwijld door aan de melder.

**Artikel 5. Wijze van melden, vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Het doen van een melding van een vermoeden van een misstand is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk door werknemer worden gedaan. Hoewel er geen formele vereisten verbonden zijn aan het melden van een vermoeden van een misstand verdient het sterke voorkeur dat werknemer aangeeft dat het een melding als bedoeld in deze regeling betreft. Dit om te voorkomen dat er onduidelijkheid ontstaat over de toepasselijkheid van de onderhavige regeling. Voor de verdere bepalingen met betrekking tot het doen van een melding van een vermoeden van een misstand wordt hierbij verwezen naar hetgeen bepaald is in artikel 3 en 4.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling via de Adviseur klokkenluiders doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze Adviseur klokkenluiders, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
4. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke.
5. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat een directielid bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het dagelijks bestuur van de werkgever.
6. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat een lid van het dagelijks bestuur bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan.
7. De hoogst verantwoordelijke stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
8. Na ontvangst van de melding wijst de hoogst verantwoordelijke, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

**Artikel 6. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De hoogst verantwoordelijke stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
   1. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
   2. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Indien de hoogst verantwoordelijke besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogst verantwoordelijke van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
3. De hoogst verantwoordelijke beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogst verantwoordelijke de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen in het kader van het onderzoek van de externe instantie ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogst verantwoordelijke draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand.
5. De hoogst verantwoordelijke informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogst verantwoordelijke stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogst verantwoordelijke informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

**Artikel 7. De uitvoering van het onderzoek**

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. 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.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

**Artikel 8. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 5 lid 8 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico’s op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico’s kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging 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 onverwijld 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 vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogst verantwoordelijke draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

**Artikel 9. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand bij de werkgever, een andere organisatie, of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
3. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
4. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
5. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
6. het treffen van een disciplinaire maatregel;
7. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega’s van de melder,
8. de opgelegde benoeming in een andere functie;
9. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
10. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
11. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
12. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
13. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
14. het onthouden van promotiekansen;
15. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
16. het afwijzen van een verlofaanvraag;
17. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
18. 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 de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
19. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
20. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega’s van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.

**Artikel 10. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal de Adviseur klokkenluiders niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen vanwege het te goeder trouw en naar behoren afleggen van een verklaring. De inhoud van de verklaring kan echter wel grond zijn voor een proportionele en een zich binnen de grenzen van de wet bevindende benadelende handeling van werkgever jegens de in dit lid bedoelde werknemer.
4. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers overleggen van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
5. Op benadeling van de in lid 1 t/m 5 bedoelde personen zijn artikel 9 lid 2 t/m 5 van overeenkomstige toepassing.

**Artikel 11. Standpunt van de werkgever**

1. De hoogst verantwoordelijke informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een missstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, informeert de hoogst verantwoordelijke de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. De verlenging van de termijn mag maximaal vier weken bedragen.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogst verantwoordelijke of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Lid 1 t/m 3 zijn van overeenkomstige toepassing op de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

**Artikel 12. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever**

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 6, 7, 11 en 12 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

**Artikel 13. Externe melding**

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
   1. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 11 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
   2. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 11 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
   1. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
   2. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
   3. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
   4. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
   5. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
   6. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
   1. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
   2. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
   3. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen. Voorwaarde voor het melden bij een externe derde is dat de melder dit op proportionele wijze doet en de werkgever geen onnodige schade berokkent.

**Artikel 14. 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 de hoogst verantwoordelijke verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

**Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. De hoogste verantwoordelijke draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste verantwoordelijke stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
   1. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
   2. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
   3. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
   4. 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 werkgever.
3. De hoogste verantwoordelijke stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogste verantwoordelijke 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. De hoogste verantwoordelijke draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

**Toelichting Wet Bescherming Klokkenluiders**

Op 24 januari 2023 is het wetsvoorstel Wet bescherming klokkenluiders door de Eerste Kamer aangenomen en op 18 februari 2023 (gedeeltelijk) in werking getreden. Dat brengt nu al verplichtingen voor grote werkgevers met zich mee. Doel van de wet is bescherming van mensen die in de context van hun werk-gerelateerde activiteiten een misstand of een vermoeden van een misstand willen melden. Hoewel in de wet sprake is van werknemers, wordt dit begrip ruim omschreven. Het betreft niet alleen iedereen die een arbeidsovereenkomst heeft, maar ookiedereen die in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht**.** Hiertoe behoren derhalve ook bijvoorbeeld uitzendkrachten, vrijwilligers en stagiairs die een vergoeding ontvangen.

Werkgevers met **50 of meer werknemers** zijn verplicht voor 17 december 2023 hun interne regeling voor meldingen van misstanden aan te passen aan de nieuwe wet. Werkgevers **met minstens 250 werknemers** moeten zelfs **nu al**, bij de inwerkingtreding van de wet, hieraan voldoen.

De ondernemingsraad moet met de regeling instemmen.

**Wat is een misstand?**  
Een misstand is volgens deze wet een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is of bij een (gevaar van) schending van het (Europese) Unierecht of. Nieuw is dat nu expliciet schending van het Unierecht als mogelijke misstand genoemd wordt.  
Van een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, is sprake wanneer er een (gevaar voor) schending is van een wettelijk voorschrift, of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door de werkgever zijn vastgesteld. Ook is sprake van een dergelijke handeling of nalatigheid als er een gevaar is voor de volksgezondheid, veiligheid van personen, aantasting van het milieu, of voor het goed functioneren van een openbare dienst, of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding als de handeling of nalatigheid niet alleen persoonlijke belangen raakt en er sprake is van een patroon of structureel karakter (niet bij elke handeling of nalatigheid die ernstig of omvangrijk is, is sprake van een patroon of structureel karakter). Als de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is, hoeft geen sprake te zijn een patroon of structureel karakter, het maatschappelijk belang is ook zonder deze vereisten in het geding.  
Schending van het Unierecht is het handelen of nalaten binnen een aantal beleidsterreinen dat onrechtmatig is of het doel en de toepassing van de regels ondermijnt. Voorbeelden zijn mogelijke fraude bij publieke aanbestedingen of het verzwijgen van een vermoeden van witwassen. **Schending van het Unierecht** heeft betrekking op overheidsopdrachten, financiële diensten, producten en markten, 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 netwerk- en informatiesystemen, inbreuken die de financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie schaden, inbreuken in verband met de interne markt (als bedoeld in artikel 26, tweede lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie).

**Verplichte meldprocedure, registratie van meldingen en vertrouwelijkheid**  
Op grond van de (vorige Wet Huis voor klokkenluiders was een interne procedure voor het melden van misstanden al verplicht. Dat betekent dus dat de meeste werkgevers (meer dan 50 werknemers) hun regeling alleen moeten aanpassen aan de nieuwe vereisten.  
Voor werkgevers met in de regel meer dan 50 werknemers geldt dat zij hun interne meldprocedure voor het melden van vermoedelijke misstanden moeten aanpassen aan de strengere eisen op uiterlijk 17 december 2023.  
Werkgevers met minimaal 250 werknemers moeten dit hebben gedaan wanneer de wet in werking is getreden.  
**Let op**: onder de nieuwe wet tellen ook uitzendkrachten, vrijwilligers en stagiairs die een vergoeding ontvangen, mee voor het vaststellen van de grens. De procedure moet daarom ook openstaan voor genoemde groepen. Niet verplicht, maar wel mogelijk is dat de werkgever de procedure ook open zet voor anderen, zoals zzp’ers, aandeelhouders, degenen die de melder bijstaan of familieleden van de melder.

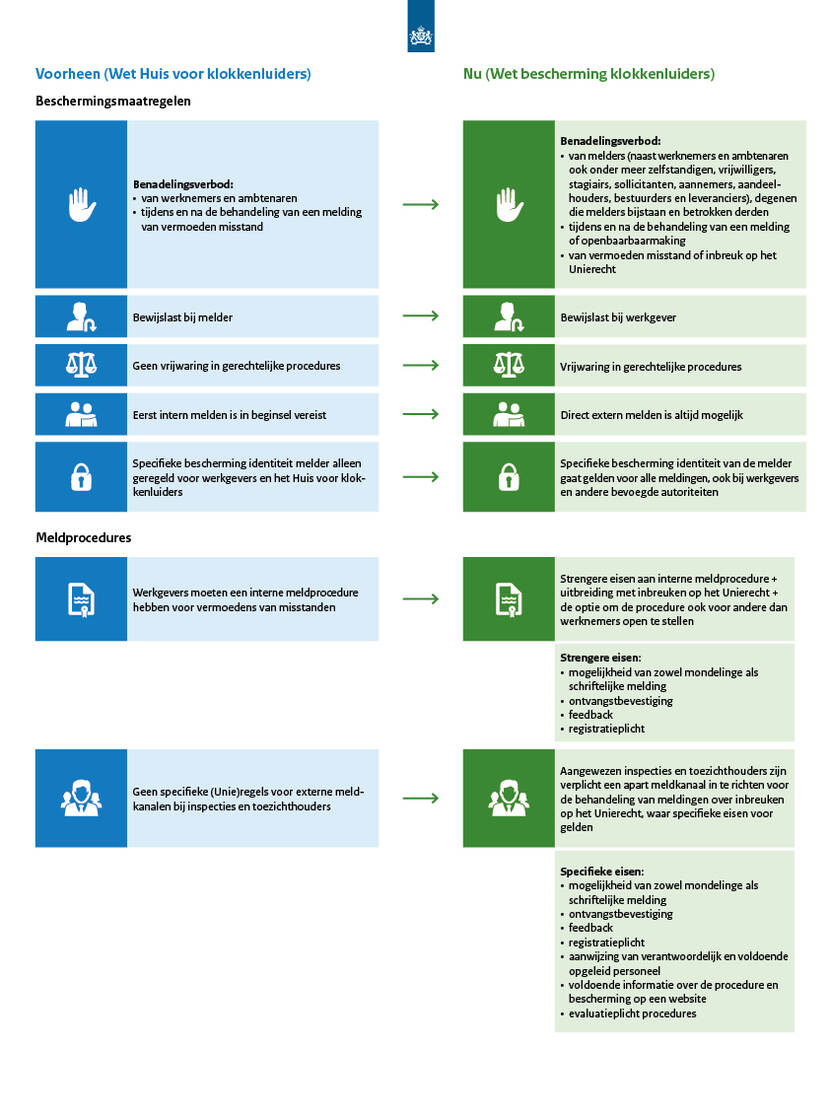
**Vereisten aan de procedure van melden**  
Omdat schending van het Europees recht nu als een misstand wordt aangemerkt, moet de interne procedure voortaan ook openstaan voor het melden hiervan. De mogelijkheid om anoniem te melden moet bovendien in de regeling worden toegevoegd en daarin dient eveneens te staan dat de melder de misstand direct extern kan melden. De verplichting om eerst de misstand intern te melden bij bijvoorbeeld een bevoegde instantie, mag niet langer in de regeling staan.  
De werkgever moet de melder binnen zeven dagen bevestigen dat de melding is ontvangen, en vervolgens binnen drie maanden de melder laten weten welke vervolgstappen de werkgever neemt of zal nemen.  
Ook de eisen met betrekking tot de geheimhoudingsplicht van de identiteit van de melder zijn aangescherpt – zonder diens instemming mag deze niet worden prijsgegeven (tenzij het om een wettelijke plicht gaat).  
Meldingen moeten op een juiste manier geregistreerd worden. Alle vereisten staan op een rijtje op de site van het ministerie van Binnenlandse Zaken.  
Het Huis van de klokkenluiders de bevoegdheid krijgen om een sanctie in te stellen in de vorm van een bestuurlijke boete tegen werkgevers die zich niet aan de wet houden.

**Huis van de klokkenluiders**  
Het [Huis van de klokkenluiders](https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/) krijgt met deze wet wat meer bevoegdheden dan voorheen, met een afdeling advies en een afdeling onderzoek.  
De afdeling advies doet aan algemene voorlichting en kan een (mogelijke) melder of een betrokken derde informeren en adviseren. Zij kunnen verwijzen naar een mogelijk bevoegde instantie of naar een organisatie die juridische of psychosociale ondersteuning kan verlenen.  
De afdeling onderzoek beoordeelt of een verzoek in behandeling kan worden genomen en doet op grond daarvan onderzoek naar het vermoeden van een misstand of de wijze waarop een werkgever zich heeft gedragen jegens de melder. In dat geval moet er wel sprake zijn van een maatschappelijk belang bij het onderzoek of ernst van de misstand. Ook kan het Huis sancties opleggen aan werkgevers die geen intern meldkanaal hebben ingericht of zich hebben misdragen ten opzichte van een melder. Als het vermoeden op basis van de interne procedure naar behoren is behandeld door de werkgever, zal een onderzoek achterwege blijven. Op basis van het onderzoek kan het Huis aanbevelingen doen aan de werkgever.

**Benadelingsverbod**  
Tijdens en na de behandeling van een melding van een misstand op redelijke gronden, mag de werkgever een melder niet benadelen. In de wet is een niet-limitatieve lijst opgenomen wat daaronder kan vallen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een negatieve beoordeling, demotie of overplaatsing. Het dreigen met deze maatregelen wordt tevens beschouwd als benadeling.  
Ook tijdens of na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand, mag een werknemer niet benadeeld worden. Voorwaarde hiervoor is dat de melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gedeelde informatie juist is, hij voorafgaand een melding heeft gedaan bij zijn werkgever of een andere bevoegde autoriteit, en redelijkerwijze mag aannemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. De bescherming tegen benadeling dekt ook het risico voor benadeling bij een melding bij een bevoegde autoriteit, of als het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen. Hierbij geldt namelijk omkering van de bewijslast. De benadeling wordt vermoed het gevolg te zijn van de melding of van de openbaarmaking daarvan. Elk beding dat het maken van een melding beperkt, is nietig.

**Infografic**

Onderstaande infografic geeft weer wat er is gewijzigd met de invoering van de Wet bescherming klokkenluiders ten opzichte van de (oude) Wet Huis voor klokkenluiders.



**Nuttige links**

https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kwaliteit-en-integriteit-overheidsinstanties/klokkenluiders

[Home | Huisvoorklokkenluiders](https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/)

[Informatie voor werkgevers | Wet bescherming klokkenluiders | Huisvoorklokkenluiders](https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/wet-en-regelgeving/informatie-voor-werkgevers)