



Regeling melden vermoeden misstand,  
ook wel genoemd :

## **Klokkenluidersregeling**

**Annette Blom**

**25 januari 2017**

**Versie 1.1**

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>De regeling</b>	<b>4</b>
	<b>Artikel 1. Begripsbepalingen</b>	<b>4</b>
	<b>Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de melder</b>	<b>6</b>
	<b>Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling</b>	<b>6</b>
	<b>Artikel 7. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder</b>	<b>6</b>
	<b>Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder</b>	<b>6</b>
	<b>Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding</b>	<b>7</b>
	<b>Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever</b>	<b>7</b>
	<b>Artikel 11. De uitvoering van het interne onderzoek</b>	<b>7</b>
	<b>Artikel 12. Standpunt van de werkgever</b>	<b>8</b>
	<b>Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever</b>	<b>8</b>
	<b>Artikel 14. Externe melding</b>	<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>Wie en Waar</b>	<b>10</b>
<b>3.1.</b>	<b>Vertrouwenspersonen</b>	<b>10</b>
<b>3.2.</b>	<b>Externe melding</b>	<b>10</b>
<b>3.3.</b>	<b>Wet huis voor klokkenluiders</b>	<b>10</b>

## 1. Inleiding

De wet Huis voor klokkenluiders geldt vanaf 1 juli 2016. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden.

### **Voor wie is de wet Huis voor klokkenluiders**

De klokkenluiderswet geldt voor werknemers en werkgevers. Dat zijn echter ruime begrippen. Een werkgever is volgens de wet niet alleen iemand die mensen in loondienst heeft. Iedereen die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten is werkgever. Een werknemer is iemand die nu arbeid verricht of in het verleden heeft verricht, bijvoorbeeld vóór het pensioen of in een vorige baan. Als ambtenaar of in het bedrijfsleven, met of zonder arbeidscontract. Dus óók zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs.

### **Waarover een melding gedaan kan worden**

Een werknemer kan een melding doen als hij denkt dat er iets mis is in de organisatie waar hij werkt of heeft gewerkt. Hij kan ook een melding doen over een organisatie waarmee hij in aanraking is gekomen via zijn werk. De melder moet dan wel zelf iets weten of bemerkt hebben. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen, is niet ontvankelijk.

### **Verplichting van een klokkenluidersregeling**

Alle organisaties waar 50 of meer mensen werken, moeten een klokkenluidersregeling hebben. Hierin staat hoe de werkgever omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand.

### **Eerst intern melden**

In de wet staat dat je éérst intern een melding moet doen, voordat je verdere stappen onderneemt. Doe je dat niet, dan is de kans groot dat een externe instantie je niet verder kan helpen met het onderzoeken van de situatie.

Er kan natuurlijk een situatie zijn waarin je onmogelijk eerst intern een melding kunt doen. In zo'n uitzonderlijk geval is het belangrijk dat je het Huis voor klokkenluiders inschakelt. Zij kunnen je vertrouwelijk adviseren over de manier waarop je dit het beste kunt aanpakken.

### **Bescherming**

Als je de melding op een goede manier doet, mag Werkse! je niet benadelen. Je mag bijvoorbeeld niet ontslagen worden of op een andere functie geplaatst worden. Als je denkt dat dit toch gebeurt, kan je advies vragen bij het Huis. Zij kunnen dan bekijken of het mogelijk is een onderzoek op te starten naar de manier waarop Werkse! je behandelt.

### **Klokkenluidersregeling Werkse!**

In de interne meldregeling ofwel klokkenluidersregeling van Werkse! zal worden uitgelegd hoe te handelen als werknemer en werkgever. Volgens de wet moeten onderstaande punten in ieder geval zijn opgenomen:

- op welke manier met de interne melding wordt omgegaan,
- wanneer er sprake is van een misstand (met als uitgangspunt de wettelijke definitie daarvan),
- bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden,
- een vertrouwelijke behandelprocedure opstarten als de melder dit aangeeft,

### **Regeling melden vermoeden misstand**

- dat de werknemer een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen.

#### **Veilige bedrijfscultuur**

Het bevorderen van een bedrijfscultuur waarbinnen misstanden worden voorkomen, is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Het getuigt van goed werkgeverschap om maatregelen te treffen die de kans op incidenten verkleinen en risico's verminderen.

Goede afspraken met de arbo-arts, de vertrouwenspersoon en/of functionaris waarbij intern gemeld kan worden, zijn belangrijke voorwaarden. Duidelijkheid over ieders rol is belangrijk.

### 2. De regeling

Deze 'regeling melden vermoeden misstand' is van toepassing op iedereen werkzaam binnen Werkse! , te weten personeel werkzaam vanuit Werkse! Delft B.V., Werkse! Schoonmaak B.V., Werkse! Re-integratie B.V. en Werkse! Beveiliging B.V. en de bij Werkse! geplaatste gemeente ambtenaren. Maar ook gewezen personeel, uitzendkrachten, ZZP'ers, medewerkers via een werkervaringstraject en andere die voor of namens Werkse! werkzaam zijn.

#### Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor **Werkse!** die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
- werkgever: degene 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;
- vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
  - a. 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
  - b. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - 1°. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
    - 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,
- adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- vertrouwenspersoon: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de **Werkse!** te fungeren;
- afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- melding: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- onderzoekers: de persoon of personen aan wie de directeur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- 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 te

## Regeling melden vermoeden misstand

onderzoeken.

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

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand;

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

### **Artikel 3. Interne melding**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:
  - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
  - b. bij de vertrouwenspersoon.
2. De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur of naar de gemeentesecretaris als de werknemer een vermoeden heeft dat de directeur bij de vermoede misstand betrokken is.
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 ook een interne melding doen.
4. Als de werknemer een vermoeden heeft dat de directeur bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor directeur “de gemeentesecretaris” worden gelezen.
5. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 14 van deze regeling als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
6. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

### **Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals
  - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst/aanstelling voor bepaalde tijd;
  - c. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst/aanstelling voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst/aanstelling voor onbepaalde tijd;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. de opgelegde benoeming in een andere functie
  - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
  - g. het onthouden van promotiekansen;
  - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige

## Regeling melden vermoeden misstand

gevolgen ondervindt van de melding.

4. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever 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.

5. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

### **Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De vertrouwenspersoon bespreekt 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.

2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de directeur.

3. De directeur zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

### **Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

De werkgever zal:

a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;

b. de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;

c. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;

d. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

### **Artikel 7. 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 de directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

2. Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

3. 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 in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand.

### **Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van

## Regeling melden vermoeden misstand

de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.

3. Als het vermoeden van een misstand is gemeld 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. De vertrouwenspersoon stuurt dit onverwijld door aan de melder.

4. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.

### **Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de gemeentesecretaris.

2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.

3. De gemeentesecretaris stuurt de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding.

4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

### **Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De gemeentesecretaris stelt onverwijld een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:

a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of

b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.

2. Als de directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.

3. De directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de directeur een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4. De directeur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.

5. Als de directeur een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.

6. De directeur informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.

7. De directeur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

### **Artikel 11. De uitvoering van het interne onderzoek**

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.



## Regeling melden vermoeden misstand

2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. 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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

### **Artikel 12. Standpunt van de werkgever**

1. De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van 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 het onderzoeksbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang daardoor kan worden geschaad.

### **Artikel 13. 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. Als 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 op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie 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 kopie.

### **Artikel 14. Externe melding**

1. Een werknemer kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling

## Regeling melden vermoeden misstand

onderzoek van het Huis voor klokkenluiders indien hij:

a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;

b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

2. De werknemer kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als 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:

a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;

b. een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;

c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;

d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal

e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;

f. een plicht tot directe externe melding.

3. In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

### **Artikel 15. Rapportage en evaluatie**

1. De directeur stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:

a. 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;

b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;

c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstanden een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

2. De directeur stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

### **Artikel 16. Inwerkingtreding regeling**

Deze regeling treedt in werking op de dag na goedkeuring van de ondernemersraad en werkt terug tot en met 1 juli 2016.

### 3. Wie en Waar

#### 3.1. Vertrouwenspersonen

Binnen Werkse zijn de volgende personen vertrouwenspersoon:

Bedrijfsmaatschappelijk werk: Mariska de Jong

Externe vertrouwenspersoon Werkse!: Marijke Haringsma

#### 3.2. Externe melding

Een vermoeden van misstand kan ook extern gemeld worden bij 'het Huis voor klokkenluiders'

Het Huis voor klokkenluiders is telefonisch bereikbaar op werkdagen van 9.00 uur tot 17:00 uur.

Voor vragen over het melden van misstanden: 088 – 371 30 30.

Voor advies over het melden van misstanden: [advies@huisvoorklokkenluiders.nl](mailto:advies@huisvoorklokkenluiders.nl).

#### 3.3. Wet huis voor klokkenluiders

De integrale tekst van de wet Huis voor klokkenluiders vindt je op

<http://wetten.overheid.nl/BWBR0037852/2016-07-01>