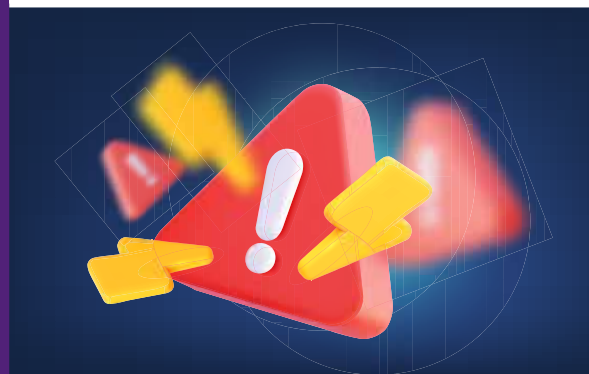




# Klokkenluiders- regeling



## Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Meldregeling klokkenluiders</b>	<b>4</b>
<b>Bijlage a. Direct extern melden</b>	<b>6</b>
<b>Bijlage b. Rechtsbescherming</b>	<b>8</b>
<b>Bijlage c. Wettelijke definitie 'misstand'</b>	<b>11</b>

# Inleiding

Werkgevers zijn verplicht werknemers een veilige werkomgeving te bieden. Dat betekent dat ze ongewenst gedrag, zoals pesten (seksuele) intimidatie, agressie en geweld en discriminatie zoveel mogelijk moeten voorkomen dan wel beperken. Een veilige werkomgeving leidt ertoe dat medewerkers met meer plezier hun werk doen en minder vaak ziek zijn. Het bespaart dus kosten. Inmiddels hebben veel ondernemers daarom een interne vertrouwenspersoon ingesteld of zijn aangesloten bij een externe gecertificeerde vertrouwenspersoon die door het Vakcentrum, in samenwerking met *mmm lekker werken*, wordt aangeboden.

Sinds 1 juli 2016 is de Wet Huis voor Klokkenluiders van kracht. Op grond van deze wet dienen werkgevers met 50 werknemers of meer een klokkenluidersregeling te hebben. Dit is een wettelijke verplichting. Het doel van de wetgever is om de mogelijkheden voor een melder tot het melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang te verbeteren, door onderzoek naar misstanden mogelijk te maken en melders van misstanden (klokkenluiders) te beschermen tegen benadeling.

De klokkenluiderswetgeving is onlangs aangepast en heet per februari 2023 'Wet bescherming Klokkenluiders'. Heeft uw onderneming 50 tot 249 werkenden, incl. eventuele zzp-ers, stagiaires en vrijwilligers, dan moet u vanaf 17 december 2023 aan de nieuwe wet voldoen.

Het Vakcentrum biedt u hierbij een modelregeling die u kunt gebruiken als klokkenluidersregeling in het kader van de nieuwe wet.

*U bent als werkgever met 50 of meer werknemers verplicht om schriftelijk of op elektronische wijze informatie beschikbaar te stellen over de meldprocedure, de wijze waarop extern gemeld kan worden en over de rechtsbescherming van uw werknemers. Daarvoor treft u hierbij een tekst aan.*

Houd er rekening mee dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft op de interne meldregeling. Het is raadzaam om de ondernemingsraad zo vroeg mogelijk te betrekken bij de invoering van de klokkenluidersregeling.

Het staat een werkgever vrij van de tekst van dit model af te wijken, mits wordt voldaan aan de Wet bescherming klokkenluiders. Indien u overweegt af te wijken van de modeltekst, neem dan contact op met het Vakcentrum voor een juridische maatwerk oplossing.

Stel de regeling vast en informeer de mensen binnen uw onderneming schriftelijk of elektronisch over:

- De nieuwe klokkenluidersregeling;
- De manier waarop meldingen over vermoedelijke misstanden buiten de organisatie kan worden gedaan aan bevoegde autoriteiten (bijlage a);
- De bescherming van werknemers, zoals het verbod op benadeling na een melding (bijlage b).

## Meldregeling klokkenluiders

### Algemeen

In onze onderneming werken we op een eerlijke en integere manier. Wij willen voorkomen dat er sprake is van misstanden. Mocht er in uw beleving toch sprake zijn van een misstand, dan moet u deze misstand veilig kunnen uiten. Daarom hebben wij een meld- of klokkenluidersregeling vastgesteld. Deze regeling is bedoeld voor iedereen die bij of met ons werkzaam is en die een misstand binnen onze onderneming vermoedt.

### Wat is een misstand?

**Misstand is een wettelijk begrip.** De wettelijke definitie van een misstand is lastig leesbaar en staat in bijlage c bij deze regeling. **In het algemeen is sprake van een misstand** bij een structurele of grote overtreding van wet of regels waarbij een maatschappelijk belang in het geding is. Voor een maatschappelijk belang is nodig dat het om meer gaat dan persoonlijke belangen en dat de handelingen of nalatigheden een patroon, een structureel karakter of omvangrijk zijn.

**De regeling geldt dus niet voor** zaken als een arbeidsconflict, de arbeidsvoorwaarden, de onderlinge samenwerking of grensoverschrijdend gedrag van een collega. Die zaken kunt u melden bij uw leidinggevende of daarvoor bestaat een aparte regeling (Regeling grensoverschrijdend gedrag, of regeling Vertrouwenspersoon).

Heeft u op redelijke gronden ernstige en concrete vermoedens van een misstand, dan kunt u dit aangeven bij **1. onze eigen vertrouwenspersoon of 2. de onafhankelijke vertrouwenspersoon of 3. direct melden bij het Huis voor Klokkenluiders**. U kunt schriftelijk, mondeling of op locatie melden. Uw melding wordt vertrouwelijk behandeld.

1. Onze vertrouwenspersoon bereikt u via: **[INVULLEN]**
2. De externe **vertrouwenspersoon** bereikt u via 073 532 35 82.

De benaderde contactpersoon zorgt voor correcte vastlegging van de mondelinge of schriftelijke – al dan niet anonieme – mededeling van de verdenking. Dat kan eventueel tijdens een gesprek binnen een redelijke termijn op locatie. De Vertrouwenspersoon geeft daarna zorgvuldige opvolging door u:

- a. een ontvangstbevestiging te sturen binnen zeven dagen na ontvangst van de melding;
- b. te melden dat u als werknemer een adviseur mag raadplegen (dit staat meestal in de ontvangstbevestiging);
- c. een concept melding voor akkoord te sturen/voor te leggen;
- d. binnen een redelijke termijn, maximaal drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, een bericht over de beoordeling en (voor zover van toepassing) de opvolging te verstrekken.

### Brancheloket

Medewerkers van Vakcentrumleden kunnen via het telefoonnummer (073) 5323582 contact opnemen met een vertrouwenspersoon. De inzet van de externe vertrouwenspersoon is voor Vakcentrumleden gratis. Na een snelle check van het Vakcentrumlidmaatschap wordt vervolgens een passend traject met uw medewerker besproken. Het gaat er om dat medewerkers in vertrouwen hun verhaal kwijt kunnen. En naar een passende oplossing kunnen zoeken.

*Ruimte voor aantekeningen:*

Ruimte voor aantekeningen:

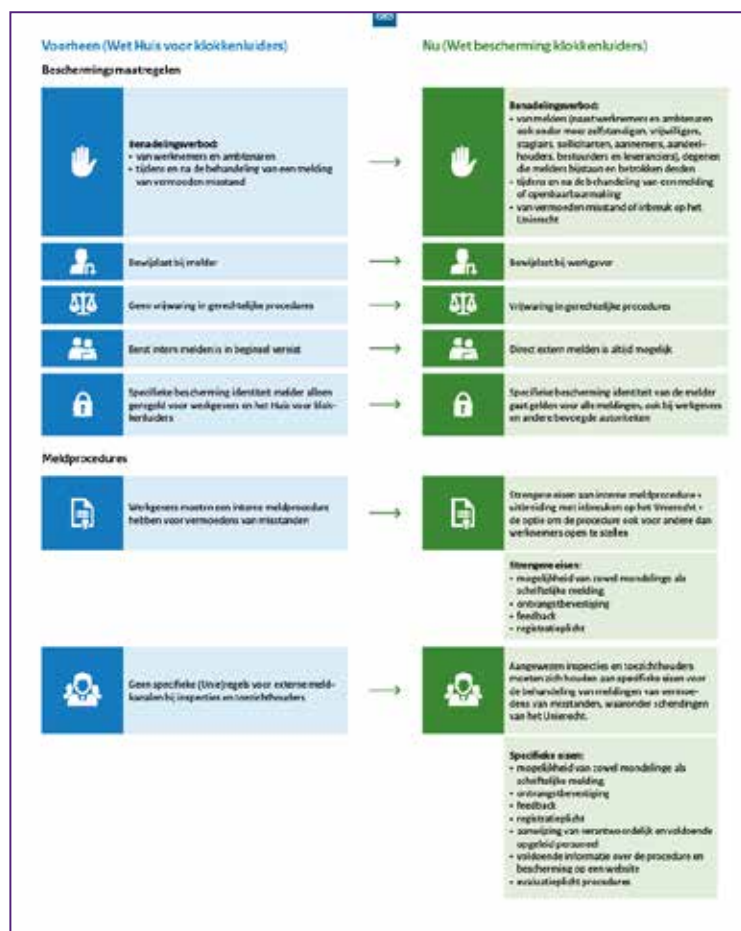
3. Melden bij een extern klachtenmeldpunt (zie bijlage a) of het **Huis voor Klokkenluiders** kan veelal via een online klachtenformulier of over de post. Kijk bijvoorbeeld op de site [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl) of over de post via:

Huis voor Klokkenluiders  
t.a.v. de klachtenfunctionaris  
Postbus 85680  
2508 CJ Den Haag

Het Huis voor Klokkenluiders kan na melding een onderzoek starten. De identiteit van de melder wordt niet bekend gemaakt, tenzij de melder daarmee schriftelijk heeft ingestemd na een concreet en duidelijk schriftelijk verzoek daartoe. Als u toestemming onthoudt dan kan de Vertrouwenspersoon als tussenpersoon optreden.

Heeft u op redelijke gronden ernstige en concrete vermoedens van een misstand in vertrouwen bij de Vertrouwenspersoon aangegeven of gemeld bij het Huis voor Klokkenluiders, dan wordt u als werknemer **beschermd tegen benadeling**. Dat geldt ook voor andere betrokkenen bij de melding. Meer hierover leest u in bijlage b.

Bij **vragen** over deze regeling kunt u terecht bij: **[NAAM]**



## Bijlage a. Direct extern melden

Ruimte voor aantekeningen:

Het geniet de voorkeur om eerst bij de vertrouwenspersoon een vermoeden van een misstand te melden. Uw werkgever krijgt dan sneller de kans om de melding meteen zelf op te pakken en een eventuele misstand zo snel mogelijk te beëindigen en om maatregelen te treffen om toekomstige misstanden te voorkomen. Eerst bij de vertrouwenspersoon melden is echter niet verplicht. Als u, om welke reden dan ook, liever direct naar een extern meldpunt gaat, dan mag dat ook.

U kunt met een melding ook terecht bij een autoriteit die bevoegd is ten aanzien van het onderwerp van het vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld een inspectiedienst of een toezichthouder. Als u ervoor kiest om direct extern te melden, geniet u (dezelfde) bescherming als bij een interne melding.

Voor het extern melden van een vermoeden van een misstand kunt u bijvoorbeeld tot de volgende bevoegde autoriteiten wenden:

- **het Huis voor klokkenluiders (HvK):**  
[www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)  
Bij het huis voor de klokkenluiders kunt u melden over misstanden in het algemeen (zie bijlage c):
- **de Autoriteit Consument en Markt (ACM):**  
[www.acm.nl/nl/contact/bescherming-als-klokkenluider](http://www.acm.nl/nl/contact/bescherming-als-klokkenluider)  
Bij de ACM kunt u melden over overtredingen van de Europese regels waar de ACM toezicht op houdt. Dat zijn bijvoorbeeld de regels om consumenten te beschermen en de mededingingsregels. Het mag ook gaan over andere regels waar de ACM op toeziet, maar dan moet het maatschappelijk belang in gevaar zijn. Dat is het geval als de gevolgen groot of erg zijn. Of als ze dat kunnen worden. Of het heeft voor meer mensen nadelen en komt vaak voor.
- **de Autoriteit Financiële Markten (AFM):**  
[www.afm.nl/nl-nl/sector/themas/melden-misstanden-en-incidenten](http://www.afm.nl/nl-nl/sector/themas/melden-misstanden-en-incidenten)  
Bij de AFM kunt u melden over fraude, oplichting en andere misstanden bij financiële ondernemingen.
- **de Nederlandsche Bank N.V. (DNB):**  
[www.dnb.nl/contact/bezwaar-klacht-of-misstand-melden/melden-misstanden-financiele-instellingen](http://www.dnb.nl/contact/bezwaar-klacht-of-misstand-melden/melden-misstanden-financiele-instellingen)  
Bij de DNB kunt u melden over de financiële sector en vermoedens van een misstand bij een bij de DNB onder toezicht staande instelling.
- **de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ):**  
[www.igj.nl/onderwerpen/melden-over-uw-werkgever-klokkenluidersregeling](http://www.igj.nl/onderwerpen/melden-over-uw-werkgever-klokkenluidersregeling)  
Bij de IGJ kunt u melden over misstanden in de gezondheidszorg, jeugdhulp over fabrikanten van medische hulpmiddelen of een farmaceutisch bedrijven waarbij de kwaliteit en veiligheid van de zorg in gevaar is.

Ruimte voor aantekeningen:

- **de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa):**  
[www.nza.nl/contact/ons-meldpunt/meldpunt-misstanden-bij-zorgverzekeraars-of-zorgaanbieders](http://www.nza.nl/contact/ons-meldpunt/meldpunt-misstanden-bij-zorgverzekeraars-of-zorgaanbieders)  
Bij de NZa kunt u melden over ernstige vermoedens van zorgfraude of andere onacceptabele of onwetmatige praktijken bij een zorgaanbieder of zorgverzekeraar.
- **de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS):**  
[www.autoriteitnvs.nl/onderwerpen/overtreding-misstand-melden](http://www.autoriteitnvs.nl/onderwerpen/overtreding-misstand-melden)  
Bij de ANVW kunt u melden over een mogelijke overtreding of misstand op het terrein van nucleaire veiligheid of stralingsbescherming bij bijvoorbeeld een vergunninghouder.
- **de Autoriteit persoonsgegevens (AP):**  
[www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl)  
Bij de AP kunt u melden over privacy schendingen, datalekken, e.d.
- **de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT):**  
[www.ilent.nl](http://www.ilent.nl)  
Bij ILT kunt u melden over de veiligheid, het vertrouwen en de duurzaamheid rondom transport, infrastructuur, milieu en wonen.
- **de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA):**  
[www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/melden](http://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/melden)  
Bij de NLA kunt u melden over oneerlijke, onveilig, ongezond werk of arbeidsuitbuiting, arbeidsongevallen en over onveilige producten die in werksituaties gebruikt worden.
- **de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA):**  
[www.nvwa.nl/onderwerpen/melding-doen](http://www.nvwa.nl/onderwerpen/melding-doen)  
Bij de NVWA kunt u melden over dierziektes, dieren en dierenwelzijn, eten en drinken, tabak en alcohol, non-food producten, natuur en milieu, planten etc.

De bovengenoemde autoriteiten hebben allemaal een eigen terrein waarop zij bevoegd zijn de melding te onderzoeken. Als er geen specifieke toezichthouder bevoegd is, dan mag het Huis voor klokkenluiders onderzoek doen naar een melding.

## Bijlage b. Rechtsbescherming

Ruimte voor aantekeningen:

Als u een melding van een vermoeden van een misstand doet (intern en of extern), dan wordt u rechtsbescherming geboden. Zelfs als u een vermoeden van een misstand openbaar maakt (bijvoorbeeld via de pers), bent u soms beschermd.

### Benadelingsverbod na melding

Uw werkgever mag u niet benadelen omdat u een melding (van een vermoeden van een misstand) hebt gedaan. Als melder hoeft u alleen te bewijzen dat u bent benadeeld en dat u een melding hebt gedaan. Dat de benadeling het gevolg is van de melding wordt door de rechter aangenomen totdat het tegendeel is bewezen. Voorbeelden van benadeling zijn: ontslag of schorsing, een boete (als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek), demotie, het onthouden van bevordering, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, onvrijwillige overplaatsing naar een andere vestiging of afdeling, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting en smaad of laster. Onder benadeling valt ook een dreiging met benadeling en een (mislukte) poging tot benadeling.

Hierbij geldt wel dat u de melding in overeenstemming met de Wet bescherming klokkenluiders moet hebben gedaan. Dat betekent dat u redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de door u gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van uw melding juist is. Het benadelingsverbod geldt ook voor personen die melders bijstaan of andere betrokkenen. Dit kunnen bijvoorbeeld zijn: collega's, vertrouwenspersonen, advocaten, vakbondsvertegenwoordigers, partner of familieleden.

### Benadelingsverbod na openbaarmaking

Het benadelingsverbod geldt soms ook als u een vermoeden van een misstand openbaar maakt, bijvoorbeeld via de (sociale) media of een blog. U zou dan aangesproken kunnen worden op grond van de schending van een geheimhoudingsplicht of auteursrechten. Om recht te hebben op bescherming tegen benadeling door uw werkgever na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand gelden er wel strengere voorwaarden.

Als u nog geen melding hebt gedaan, dan bent u alleen beschermd tegen benadeling door uw werkgever Als u redelijke gronden hebt om aan te nemen dat:

- de door u gemelde informatie over uw vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is, en
- de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of
- er een risico bestaat op benadeling wanneer u de melding doet bij een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie, of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.



*Ruimte voor aantekeningen:*

Als u al wel een melding hebt gedaan bij een externe bevoegde autoriteit (en eventueel daarvoor intern bij uw werkgever of de vertrouwenspersoon) en u daarna uw vermoeden van een misstand openbaar maakt, dan bent u beschermd tegen benadeling door uw werkgever onder de volgende voorwaarden:

- u heeft redelijke gronden om aan te nemen dat de door u gemelde informatie over uw vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is, en
- u heeft op basis van de informatie die u hebt gekregen van de bevoegde autoriteit aan wie u gemeld hebt over de beoordeling of opvolging van de melding redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.

Deze benadelingsbescherming na openbaarmaking geldt ook voor personen die u als melder bijstaan of andere betrokkenen.

### **Vrijwaring in gerechtelijke procedures**

Om de melding of openbaarmaking te doen heeft u als melder mogelijk regels geschonden. Onder voorwaarden bent u bij een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet aansprakelijk voor schending van de geheimhoudingsplicht, verboden informatieverwerving, laster, schending van auteursrechten, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, schending van de vertrouwelijkheid of schending van bescherming van persoonsgegevens. Deze voorwaarden zijn dat u redelijke gronden hebt om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk was voor de onthulling van de misstand en dat u de melding of openbaarmaking in overeenstemming met de Wet bescherming klokkenluiders hebt gedaan. U bent dan gevrijwaard in gerechtelijke procedures. Dit betekent dat de rechter dan zal oordelen dat u niet aansprakelijk bent voor schending van bijvoorbeeld de geheimhoudingsplicht. Deze vrijwaring geldt ook voor degenen die u bijstaan bij uw melding of andere betrokkenen.

### **Verschuiving van de bewijslast**

Als u benadeling ervaart vanwege een melding van een vermoeden van een misstand, dan ligt de bewijslast bij uw werkgever. Indien u als melder, of degene die u bijstaat in een gerechtelijke procedure, stelt dat er sprake is van benadeling, dan wordt door de rechter aangenomen dat de benadeling het gevolg is van de melding van het vermoeden van een misstand. Degene die benadeeld heeft (vaak de werkgever) zal in dat geval moeten bewijzen dat de (eventuele) benadeling van u als melder (of van iemand die u bijstaat) geen gevolg is van het doen van de melding.

Deze verschuiving van de bewijslast geldt ook bij de vrijwaring in gerechtelijke procedures. Dit betekent dat degene die u als melder aansprakelijk heeft gesteld voor bijvoorbeeld schending van de geheimhoudingsplicht, auteursrechten of openbaarmaking van bedrijfsgeheimen (bijvoorbeeld de werkgever), moet bewijzen dat u niet aan de wettelijke voorwaarden hebt voldaan. Verder geldt de verschuiving van de bewijslast ook voor degenen die u bijstaan bij uw melding of andere betrokkenen.

*Ruimte voor aantekeningen:*

## Ondersteuningsmaatregelen

U krijgt als melder van een vermoeden van een misstand de volgende ondersteuning:

- Gratis advies: Vóórdat u een melding doet van een vermoeden van een misstand (intern en/of extern) kunt u advies vragen over uw rechten en mogelijk te ondernemen stappen bij het Huis voor klokkenluiders, Het Huis voor klokkenluiders kan u ook doorverwijzen naar instanties of organisaties die juridische of psychosociale ondersteuning kunnen verlenen;
- Toegang tot informatie: U krijgt toegang tot documenten die kunnen bewijzen dat een melding van een vermoedelijke misstand is gedaan;
- Toegang tot rechtsbijstand: U kunt als melder, personen die u bijstaan bij uw melding of andere betrokkenen, rechtshulp krijgen. Zo biedt de Wet op de rechtsbijstand een systeem van gesubsidieerde rechtsbijstand of mediation voor (rechts)personen met onvoldoende financiële draagkracht en voor zzp'ers die aan de voorwaarden voor rechtsbijstand voldoen.

## Bijlage c. Wettelijke definitie 'misstand'

Van een misstand is sprake als (artikel 1 Wet Bescherming Klokkenluiders):

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

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

*Ruimte voor aantekeningen:*



T (0348) 41 97 71

E [info@vakcentrum.nl](mailto:info@vakcentrum.nl)

I [www.vakcentrum.nl](http://www.vakcentrum.nl)

*De informatie in deze modelregeling is met grote zorgvuldigheid samengesteld door het Vakcentrum. Aan de inhoud van deze modelregeling kunnen geen rechten of aanspraken ontleend worden. Mocht u vragen of opmerkingen hebben ten aanzien van deze modelregeling, dan kunt u contact met ons opnemen via: [reactie@vakcentrum.nl](mailto:reactie@vakcentrum.nl) of (0348) 41 97 71.*



2023/12