Workx Advocaten

KLOKKENLUIDERSREGELING: WAT REGEL JE ALS WERKGEVER?

De Stichting van de Arbeid geeft werkgevers met haar Verklaring en een bijbehorende modelregeling (2023) een houvast voor een interne procedure waarmee werknemers een vermoeden van een misstand veilig kunnen melden, afgestemd op de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). Het is een aanbeveling: je kiest zelf welke artikelen je overneemt, en een deel gaat verder dan de wet.

01. ACHT BOUWSTENEN VAN EEN GOEDE REGELING

- **a** Een heldere omschrijving van wat een misstand is
- **b** Onafhankelijke functionarissen die meldingen ontvangen en opvolgen
- **c** Hoe een interne melding wordt afgehandeld
- **d** De melder hoort wat er met zijn melding gebeurt
- **e** Afspraken die melding en melder afschermen
- **f** Een adviseur die de melder in vertrouwen kan nemen
- **g** Uitleg over melden buiten de organisatie
- **h** Bescherming voor wie zorgvuldig meldt

02. WIE DOET WAT?

Leidinggevende
Een werknemer kan melden bij elke leidinggevende met een hogere positie, ook buiten de eigen lijn. Die stuurt de melding direct door naar de hoogste leiding.

Vertrouwenspersoon
Geeft informatie, advies en steun. De melding kan via de vertrouwenspersoon lopen, die zelf niet meebeslist over de afhandeling.

Hoogste leidinggevende
Bevestigt de ontvangst, besluit over onderzoek en neemt een standpunt in.

Intern toezichtsorgaan
Neemt de rol van de hoogste leiding over bij een redelijk vermoeden dat die zelf betrokken is (als de organisatie zo'n orgaan heeft).

Contactpersoon
Wordt direct na de melding in overleg met de melder aangewezen om benadeling te voorkomen. Volgens de toelichting is dit optioneel; de Wbk eist het niet.

Onderzoekers
Onafhankelijk en onpartijdig, en nooit iemand die mogelijk bij de misstand betrokken is.

03. TERMIJNEN IN DE MODELREGELING

Binnen 7 dagen
Schriftelijke bevestiging dat de melding binnen is

Binnen 2 weken
Komt er geen onderzoek? Dan krijgt de melder dat schriftelijk te horen, met de reden

Binnen 8 weken
Schriftelijk standpunt over de melding, en welke stappen eruit volgen

Maximaal 12 weken
Lukt 8 weken niet? Laat dat schriftelijk weten, met een nieuwe termijn. Het onderzoek duurt in totaal niet langer dan 12 weken na ontvangst van de melding

De melder mag daarna reageren op het onderzoeksrapport en het standpunt. Let op: de termijnen van 2, 8 en 12 weken komen uit het model. De Wbk zelf vraagt een bevestiging binnen 7 dagen na ontvangst en terugkoppeling binnen een redelijke termijn van uiterlijk 3 maanden na verzending van die bevestiging.

BESCHERMING **TEGEN BENADELING**

- Geen nadeel door een melding, intern, extern of bij openbaarmaking onder de voorwaarden hiernaast. Denk aan ontslag, degradatie, loonsverlaging, een negatieve beoordeling, intimidatie of het niet verlengen van een tijdelijk contract.
- Dat geldt ook voor de vertrouwenspersoon, de contactpersoon, een adviseur of onderzoeker in dienst van de werkgever, collega's die verklaren of stukken aanleveren, en familieleden van de melder.
- Wie de melding behandelen, maken de identiteit van de melder niet bekend, tenzij hij daar uitdrukkelijk en schriftelijk mee instemt.
- Voelt de melder zich benadeeld? Hij kan de hoogste leiding of het Huis voor Klokkenluiders om onderzoek vragen.

EXTERN **MELDEN**

- Direct naar een bevoegde instantie mag, zonder uitleg. Wel mag de werkgever vragen een misstand óók intern te melden, en rekening te houden met zijn belang bij zo min mogelijk schade.
- Na een interne melding kan het ook als de melder het oneens is met het standpunt en vindt dat zijn vermoeden ten onrechte is afgedaan, of als dat standpunt niet op tijd komt.
- Openbaar maken kan als een externe melding niets opleverde, of als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat er sprake is van (dreigend) gevaar voor het algemeen belang, een noodsituatie of een risico op onherstelbare schade.
- Extern melden of openbaar maken mag de werkgever nooit verbieden, ook niet bij het einde van het dienstverband.

ROL VAN **DE OR**

Instemming
De OR heeft instemmingsrecht op de regeling (artikel 27 lid 1 onder m WOR).

Geen OR-plicht?
Dan stemt de personeelsvertegenwoordiging in, of bij gebrek daaraan een meerderheid van de werknemers. Vaststellen met cao-partijen kan ook.

Publicatie en jaarverslag
Volgens het model staat de regeling op intranet en website, en bespreekt de hoogste leiding elk jaar een conceptrapportage over beleid, meldingen en benadeling met de OR. Die rapportage komt niet uit de Wbk.

Gebaseerd op de Verklaring en modelregeling klokkenluiders (Stichting van de Arbeid, 2023) en, voor de wettelijke termijnen, de Wet bescherming klokkenluiders
Dit document is geen juridisch advies en dient uitsluitend ter illustratie.

MEER TIPS OF **ADVIES NODIG?**

Wij denken graag mee. Neem contact met ons op!