

## Regeling melden vermoeden misstand (RMVM) bij CVD

### Documenthistorie

**Classificatie: openbaar**

Versie	Geldig vanaf	Geldig tot	Aanleiding./Omschrijving	Auteur	Verantwoordelijke
0.1	April 2021	April 2024	revisie	beleidsmedewerker	bestuurder
1.1	April 2023	April 2024	aanpassing huisstijl	beleidsmedewerker	bestuurder

*Dit document hoort bij het kwaliteitshandboek van CVD. Alleen de meest recente versie in AFAS is geldig. Geprinte of zelf opgeslagen versies van dit document kunnen dus verouderd zijn!*

### Inleiding

De afgelopen jaren zijn er zaken in de publiciteit geweest van werknemers die via het werk te maken kregen met een misstand met een maatschappelijk belang en die in de problemen kwamen omdat zij de misstand naar buiten brachten. Dit was de aanleiding voor het opstellen van de wet Huis voor klokkenluiders (wet Hvk), die de meldmogelijkheden en de bescherming van werknemers verbeterd. Datum van inwerkingtreding van de wet is 1 juli 2016.

De wet Hvk voorziet in de oprichting van het Huis voor klokkenluiders. Het Huis kan werknemers met een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang informeren, adviseren en ondersteunen en kan onderzoek doen naar deze vermoede misstand en naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover de melder heeft gedragen.

CVD is, als werkgever bij wie meer dan 50 personen werkzaam zijn, verplicht tot het vaststellen van een interne procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand. Met deze regeling wordt uitvoering gegeven aan de wettelijke verplichting conform artikel 2 van de Wet Hvk.

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst of anders dan uit dienstbetrekking arbeid voor CVD verricht of heeft verricht;
  - b. werkgever: CVD;
  - c. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer dat binnen CVD sprake is van een misstand voor zover:
    1. het vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij CVD heeft opgedaan of die voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie en
    2. het maatschappelijk belang in het geding is bij
      - > de schending van een wettelijk voorschrift,
      - > een gevaar voor de volksgezondheid,
      - > een gevaar voor de veiligheid van personen,
      - > een gevaar voor de aantasting van het milieu,

- een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
  - d. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
  - e. melding: het op schrift gestelde vermoeden van een misstand dat door de melder als formele start van de interne procedure wordt aangeboden aan de vertrouwenspersoon of leidinggevende;
  - f. vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor CVD te fungeren en uit hoofde van deze functie door een werknemer in vertrouwen kan worden geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
  - g. leidinggevende: iedere leidinggevende binnen CVD die hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de melder;
  - h. adviseur: degene die door de werknemer wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
  - i. Huis voor klokkenluiders: het Huis voor klokkenluiders als bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders (Wet van 14-04-2016) en bestaande uit een afdeling Advies en een afdeling Onderzoek.;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

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

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand binnen CVD in vertrouwen de vertrouwenspersoon van CVD of een adviseur naar eigen keuze daarover raadplegen. De vertrouwenspersoon voor CVD personeel is bereikbaar via Vertrouwenspersoon CVD personeel NIM BMW Ook kan de werknemer de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om hem te informeren, te adviseren en te ondersteunen inzake de te nemen stappen bij een vermoeden van een misstand.

### **Artikel 3. Interne melding door een werknemer**

Een werknemer die een vermoeden heeft van een misstand binnen CVD kan daarvan formeel melding doen via de vertrouwenspersoon of direct bij een leidinggevende. De vertrouwenspersoon kan hierbij ondersteuning bieden. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de bestuurder van CVD bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de voorzitter van de Raad van Toezicht doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'bestuurder' verder 'Raad van Toezicht' te worden gelezen.

### **Artikel 4. Bescherming van de melder en zijn ondersteuner(s) tegen benadeling**

1. CVD zal de melder niet benadelen in verband met een te goeder trouw en naar behoren intern of extern gedane melding.
2. CVD zal er ook op toezien dat degenen binnen de organisatie die de melder ondersteunen (zoals de vertrouwenspersoon, een werknemer die wordt gehoord en/of documenten verstrekt die naar zijn oordeel van belang zijn in het kader van de melding) niet worden benadeeld vanwege die ondersteuning.

3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel die niet getroffen zou zijn indien geen melding had plaatsgevonden.
4. Van benadeling is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om wel een maatregel als bedoeld in lid 1. jegens de melder of (een van) zijn ondersteuner(s) te nemen (zoals het aanspreken op het functioneren of wegens reorganisatie) maar die maatregel niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
5. Indien CVD jegens de melder of zijn ondersteuner(s) binnen een jaar na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel, motiveert hij de maatregel en het ontbreken van een verband tussen de maatregel en een te goeder trouw gedane melding.
6. CVD zorgt er voor dat leidinggevend en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met een melding die te goeder trouw en naar behoren wordt gedaan en die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.
7. CVD spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 5. Het optreden tegen benadeling van de melder**

1. De vertrouwenspersoon of leidinggevende bij wie de melding is gedaan bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. Indien de melder het wenselijk vindt, wordt van het gesprek een kort verslag gemaakt door degene bij wie de melding is gedaan. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, dient hij dat onverwijld te bespreken met degene bij wie de melding is gedaan. Gezamenlijk wordt nagegaan welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. Degene bij wie de melding is gedaan maakt hiervan een kort verslag en stuurt dit verslag onverwijld door aan de bestuurder. De melder ontvangt een afschrift.
3. De bestuurder zorgt dat de maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 6. Vertrouwelijke behandeling melding**

1. De werkgever zorgt er voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal 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 behandelen de melding vertrouwelijk en maken de identiteit van de melder niet bekend indien de melder hierom heeft verzocht.
3. Indien het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder heeft verzocht de melding vertrouwelijk te behandelen, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.

## Artikel 7. Behandeling interne melding

1. De melding wordt gedaan bij de leidinggevende of bij de directiesecretaris. Indien de melder dat wenst, kan hij naast de schriftelijke melding een nadere mondelinge toelichting geven aan degene bij wie de melding wordt gedaan.
2. Degene bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de bestuurder van CVD of, indien de melder of degene bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is, aan de voorzitter van de Raad van Toezicht.
3. De bestuurder stuurt de melder een gedateerde ontvangstbevestiging van de melding en start vervolgens zo spoedig mogelijk doch in elk geval binnen vier weken een onderzoek naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
  - a. het vermoeden niet is gebaseerd op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
4. De bestuurder draagt het onderzoek op aan een of meer door hem aangewezen onderzoekers en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand.
5. De bestuurder informeert de melder dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De onderzoeksopdracht wordt gebaseerd op de gedane melding.
6. De bestuurder informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
7. Indien de bestuurder besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd over doch uiterlijk binnen vier weken nadat de interne melding is gedaan.

## Artikel 8. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord, zorgen voor een verslaglegging hiervan en leggen deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslaglegging hiervan en leggen deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is.
3. De onderzoekers kunnen binnen CVD alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. De onderzoekers spannen zich in het onderzoek binnen acht weken na de start daarvan af te ronden.
5. De onderzoekers stellen na afronding 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 en sturen dat naar de bestuurder met een afschrift naar de melder, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Indien een of meer opmerkingen van de melder niet worden overgenomen/verwerkt in het eindrapport, wordt in dat rapport gemotiveerd aangegeven waarom dat niet is gebeurd.

## Artikel 9. Standpunt van de werkgever gevolgd door hoor en wederhoor

1. De bestuurder informeert de melder uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van het onderzoeksrapport schriftelijk over zijn inhoudelijke standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de bestuurder de melder daar schriftelijk over en wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt wel tegemoet kan zien.
3. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op zijn standpunt te reageren.
5. Indien de melder in reactie op 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, besluit de werkgever of hij een nieuw of aanvullend onderzoek nodig acht. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 7 t/m 9 van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 10. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
  - de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - de melder geen standpunt van de werkgever heeft ontvangen.
2. De melder kan voorts direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien een voorafgaande 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 als sprake is van:
  - acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - een redelijk vermoeden dat de Raad van Toezicht van CVD bij de vermoede misstand betrokken is;
  - een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
  - een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal.
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:
  - een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
  - een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
  - een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

### **Artikel 11. In- en extern onderzoek naar benadeling van de melder en ondersteuner**

1. De melder of ondersteuner van de melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding kan de bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 7 t/m 9 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De melder kan ook de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop CVD zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding.

### **Artikel 12. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. De bestuurder zorgt er voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van CVD.
2. De bestuurder zorgt er voor dat in het kader van de jaarverslaglegging aandacht wordt besteed aan de uitvoering van deze regeling .
3. De bestuurder zorgt voor een driejaarlijkse revisie van de regeling.

### **Artikel 13. Inwerkingtreding regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op de eerste van de maand volgend op de door de Ondernemingsraad uitgesproken instemming met de regeling.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de Regeling Melden Vermoeden Misstand (RMVM) bij CVD.

## Toelichting op Regeling omgaan met melden vermoeden misstand bij CVD

### Artikel 1. Begripsbepalingen

#### Wie is werknemer

Onder werknemer die 'anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht' vallen in ieder geval zzp-ers, stagiaires en vrijwilligers.

#### Werknemer van andere organisatie

Deze regeling geldt op grond van de wet Hvk niet alleen voor werknemers van CVD, maar ook voor werknemers van een andere organisatie die door hun werk met CVD in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. Daarnaast moet bij deze groep worden gedacht aan werknemers van een andere organisatie die door samenwerking met CVD op de hoogte zijn geraakt van een vermoede misstand bij deze organisatie.

#### 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 kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming en bij voorkeur documenten (zoals e-mails, verslagen, brieven, foto's). Verhalen 'van horen zeggen' zijn niet voldoende.

#### Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter. 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.

#### Adviseur

In de wet Hvk is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts. De vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling Advies van het Huis van de Klokkenluiders en de Bedrijfsarts zijn voor de melder kosteloos. Een advocaat, of jurist vakbond of rechtsbijstandsverzekeraar vallen onder kosten voor de melder.

### (Afdeling Advies van) het Huis voor klokkenluiders

De afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders is ingesteld bij wet Hvk. De dienstverlening van de afdeling Advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

De werknemer kan de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

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

Een werknemer die denkt dat sprake zou kunnen zijn van een misstand, heeft de mogelijkheid dit te bespreken met een adviseur, de vertrouwenspersoon en de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders.

### Artikel 3. Interne melding door een werknemer

Deze bepaling biedt een eigen werknemer of de werknemer van een andere organisatie, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen CVD hij de melding het beste kan doen.

De leidinggevende bij wie de melding wordt gedaan hoeft niet een (direct) leidinggevende in de lijn te zijn.

Ook is er de mogelijkheid voor de werknemer om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. De vertrouwenspersoon fungeert dan als doorgeefluik, waardoor de vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder extra zal zijn gewaarborgd.

De vertrouwenspersoon is er voor de werknemer en is daarom zelf niet bij de behandeling van de melding betrokken. Dat is de reden dat de melding niet bij maar via de vertrouwenspersoon kan worden gedaan.

De vertrouwenspersoon overlegt met de werknemer aan welke leidinggevende de melding zal worden doorgestuurd.

### Artikel 4. Bescherming van de melder en zijn ondersteuner(s) tegen benadeling

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.

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.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen.

De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

De bescherming tegen benadeling is niet beperkt in tijd en heeft betrekking op de eigen werknemer in twee te onderscheiden situaties.

- In de eerste situatie speelt de vermoede misstand zich af bij CVD en doet de werknemer de melding bij CVD.



- In de tweede situatie speelt de vermoede misstand zich af bij een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden in aanraking is gekomen. In dat geval kan de werknemer de melding bij die andere organisatie doen. De melding zelf zal dan door die andere organisatie worden behandeld. Ook dan geldt echter dat CVD de melder niet mag benadelen als gevolg van het doen van een melding bij die andere organisatie.

Daarnaast is de bescherming tegen benadeling van toepassing op de werknemer van een andere organisatie die bij CVD een melding doet van een vermoeden van een misstand. CVD mag ook een werknemer van een andere organisatie niet benadelen als gevolg van het doen van een melding. In de praktijk is deze bescherming vooral van belang voor de werknemer die voor zijn arbeidspositie van deze werkgever afhankelijk is, zoals de uitzendkracht en de gedetacheerde.

Ook brengt de bepaling tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat CVD ook verplicht is de adviseur die in dienst is van CVD, de vertrouwenspersoon, de onderzoekers en overige betrokken medewerkers die in dienst zijn van CVD te beschermen tegen benadeling vanwege het uitoefenen van de aan hen toebedeelde rol. Uiteraard zijn de hier bedoelde personen verplicht zich daarbij als een goed werknemer te gedragen.

De bepaling vereist, evenals de beschermingsbepaling in de wet Hvk, dat de werknemer de melding te goeder trouw en naar behoren doet.

Hiermee wordt bedoeld dat de melder de melding doet in overeenstemming met deze regeling en dat de melder niet een valse of leugenachtige melding doet. De melder hoeft niet aan te tonen dat hij te goeder trouw is.

De bepaling maakt ook 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 werkgever in verband met het doen van een melding een zwaardere maatregel neemt dan redelijkerwijs gerechtvaardigd is, of de werkgever tegen de melder een zwaardere maatregel neemt dan hij onder vergelijkbare omstandigheden doet tegen anderen die geen melding hebben gedaan.

De bepaling brengt voorts tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat CVD een zorgplicht heeft en gehouden is de melder actief te beschermen tegen benadeling als gevolg van feitelijke gedragingen van leidinggevenden en collega's. De bepaling brengt tenslotte tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat CVD, in voorkomend geval, gehouden is actief handhavend op te treden. CVD zal daarbij afhankelijk van de ernst van de benadeling en het aandeel van de betreffende werknemer daarin moeten beoordelen welke wijze van optreden afdoende zal zijn om de bescherming van de melder tegen benadeling daadwerkelijk te effectueren.

### **Artikel 5. Optreden tegen benadeling van de melder**

Deze bepaling regelt wat diegene bij wie de melding is gedaan en de bestuurder doen om benadeling van de melder tegen te gaan.

Belangrijk is dat benadeling van de melder zoveel mogelijk te voorkomen en dat, als toch benadeling optreedt, daar zo snel en adequaat mogelijk op wordt gereageerd.

Van risico's op benadeling zal sprake zijn als het risico bestaat dat direct leidinggevenden en/of directe collega's van de melder zich negatief zullen gaan uitlaten over het feit dat iemand een melding heeft gedaan of het de melder kwalijk zullen nemen dat hij de melding heeft gedaan. Dat risico is bijvoorbeeld reëel als één of meer van hen direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn of als zij bevriend zijn met of anderszins loyaal zijn aan één of meer medewerkers die direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn.

Op welke wijze risico's op benadeling van de melder het beste kunnen worden verminderd, zal afhangen van de situatie zoals die zich voordoet. Voorbeelden zijn dat CVD aan de betreffende medewerkers aangeeft welke houding en wat voor wijze van gedragen CVD in deze situatie van hen verwacht en welke houding en wat voor wijze van gedragen in deze situatie niet acceptabel wordt gevonden.

### **Artikel 6. Vertrouwelijke behandeling melding**

Als leidinggevenden en/of collega's weten wie de melding heeft gedaan en hem dit kwalijk nemen, kan dat leiden tot benadeling van de melder. Daarom kan de melder verzoeken de melding evenals zijn identiteit vertrouwelijk te behandelen. 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.

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder is de uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder noodzakelijk.

In deze instemmingsverklaring moet specifiek worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

Als de melding via de vertrouwenspersoon wordt gedaan en de melder zijn identiteit niet bekend wil 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 7. Behandeling interne melding**

Het is van belang dat de melder de inhoud van de melding schriftelijk vastlegt. Hiermee wordt voorkomen dat hier in een later stadium verschil van inzicht over ontstaat.

De behandeling van de melding valt onder de verantwoordelijkheid van de bestuurder. Vandaar dat de leidinggevende bij wie de melding is gedaan de melding zo spoedig mogelijk via de directiesecretaris aan de bestuurder moet doorsturen.

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.

De tweede uitzondering is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat de 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.

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor CVD 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 werkgever of vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.

### **Artikel 8. De uitvoering van het onderzoek**

Het is van belang het onderzoek goed doch ook voortvarend uit te voeren. In de gekozen termijnen is er rekening mee gehouden dat er enige tijd mee gemoeid kan zijn om de meest geëigende onderzoeker(s) te selecteren en diegene(n) voldoende tijd voor het onderzoek te laten vrijmaken.

De zinsnede “tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan” brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, weegt CVD mee:

- 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 heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten 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, wordt aan de melder een samenvatting gestuurd waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

### **Artikel 9. Standpunt van de werkgever**

Deze bepaling waarborgt dat de afronding van de interne behandeling naar de vermoede misstand binnen een redelijke termijn wordt uitgevoerd.

### **Artikel 10. Externe melding**

De bepaling wijst onder meer op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders te doen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4 lid 1 onder a wet Hvk.

In artikel 6 lid 1 wet Hvk zijn de vereisten voor het in behandeling nemen van een externe melding bij de afdeling Onderzoek van het Huis geregeld.

De afdeling Onderzoek van het Huis heeft voor wat betreft de externe melding van een vermoeden van een misstand een soort rest- en achtervangersfunctie.

Deze bepaling brengt voorts tot uitdrukking dat de melder onder omstandigheden ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte kan brengen van het vermoeden van een misstand. Deze bepaling is in overeenstemming met het recht op vrijheid van meningsuiting tegenover de werkgever. Voorwaarde voor het doen van een externe melding bij zo'n externe derde is dat voldaan is aan lid 1 of 2 van artikel 10 en dat de melder een redelijke afweging maakt of het

maatschappelijk belang bij het doen van die externe melding zwaarder weegt dan het belang van CVD bij geheimhouding.

Bij zo'n externe derde kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie. In het uiterste geval kan de melder het recht hebben het vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld via de media, in de openbaarheid te brengen. 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 11. In- en extern onderzoek naar benadeling melder en ondersteuner**

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 aan CVD kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Ook de ondersteuners van de melder hebben aanspraak op bescherming tegen benadeling. Dit vloeit voort uit de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen. Ook zij kunnen derhalve, als zij menen dat sprake is van benadeling, aan CVD verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

Deze bepaling wijst voorts 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 CVD zich jegens hem heeft gedragen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4 lid 1 onder b wet Hvk. Voor het doen van zo'n verzoek aan de afdeling Onderzoek van het Huis geldt niet de voorwaarde dat de melder een dergelijk verzoek eerst intern moet hebben gedaan.

### **Artikel 12. Publicatie, rapportage en evaluatie**

Op grond van de wet Hvk is CVD verplicht om aan de werknemers een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie.

Ex-werknemers, werknemers die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de werkgever voor.