

Dit document is de uitwerking van de Wet bescherming klokkenluiders, naar voorbeeld van Cumela.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **werknemer**: degene die op basis van arbeidsovereenkomst, een inleenovereenkomst of een uitzendovereenkomst of anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
- b. **werkgever**: degene die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- c. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie – als hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen – sprake is van een (dreigende) misstand. Dit vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden.
- d. **redelijke gronden**: een melder hoeft niet te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar moet de vermoedens wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's, etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.
- e. **misstand**: een misstand is onder te verdelen in twee categorieën:
 - a. Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of een nalatigheid die onrechtmatig is of het doel ondermijnt en schadelijk is voor het algemeen belang
 - b. Een maatschappelijke misstand is wanneer het maatschappelijk belang in het geding is. 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 of nalatigheid ernstig of omvangrijk is. Er is sprake van een misstand wanneer de handeling of nalatigheid een of meer van de volgende kenmerken heeft:
 - i. er is sprake van overtreding van de wet of van op grond van een wettelijk voorschrift opgestelde interne regels vastgesteld door de werkgever;
 - ii. er is gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. er is gevaar voor de veiligheid van personen;
 - iv. er is gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - v. er is gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.
- f. **vermoeden van een onregelmatigheid**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid, integriteitsschending 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;
- g. **vertrouwenspersoon**: de vertrouwenspersoon van Stigas.
- h. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
- i. **intern toezichtorgaan**: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende;
- j. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- k. **melder**: een natuurlijk persoon die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- l. **onderzoekers**: degenen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- m. **externe instantie**: Huis voor Klokkenluiders of andere Autoriteit;
- n. **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;
- o. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2 van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk).

- p. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3 van de Wbk.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan in vertrouwen een vertrouwenspersoon van Stigas verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.

Contactgegevens vertrouwenspersoon Stigas:

Telefoonnummer: 085 - 044 07 00 → optie 1 (van maandag tot en met vrijdag bereikbaar van 8.00 – 17.00 uur). Vraag naar de vertrouwenspersoon Groen Grond en Infra. Mail kan ook, e-mail: vertrouwenspersoon@stigas.nl

2. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning over het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Aannemersbedrijf M.J. Smits B.V. kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij, onder de voorwaarde dat de werknemer redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de melding juist is.
2. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de werkgever / hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan, de Integriteitscommissie van Cumela, doen. In dat geval moet in deze regeling in plaats van 'werkgever' worden gelezen 'het interne toezichtsorgaan'.

Contactgegevens interne meldpunt:

Telefoonnummer: 033 - 247 49 99 (Ondernemerslijn Cumela, van maandag tot en met vrijdag bereikbaar van 8.15 – 16.45 uur). Vraag naar de Integriteitscommissie). Mail kan ook, e-mail: integriteit@cumela.nl

Meer over de samenstelling van de Integriteitscommissie:

<https://www.cumela.nl/integriteitscommissie>

3. Een werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Aannemersbedrijf M.J. Smits B.V. ook melden via de interne of externe vertrouwenspersoon (Stigas). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar werkgever.
4. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.
5. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de werkgever bij de vermoede onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook direct bij het Huis voor Klokkenluiders of andere Autoriteit doen.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. 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 of onregelmatigheid binnen Aannemersbedrijf M.J. Smits B.V. kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Aannemersbedrijf M.J. Smits B.V. hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij.
2. Als de werknemer er een redelijk vermoeden heeft dat de werkgever / hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan, de Integriteitscommissie van Cumela, doen (zie artikel 3).
3. Een werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Aannemersbedrijf M.J. Smits B.V. ook melden via de interne of externe vertrouwenspersoon (Stigas). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar werkgever.
4. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.



Artikel 5. 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 of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 4 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het aansprakelijk stellen van melder/het voeren van een gerechtelijke procedure
 - b. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - c. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - d. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - e. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - g. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - h. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - k. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - l. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - m. het onthouden van promotiekansen;
 - n. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - o. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - p. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. 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 staat tot die grond.
4. Wanneer de werkgever tegen binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel tegen de werknemer, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig vindt en dat deze maatregel geen verband houdt met de melding.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
6. 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 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De werkgever wijst zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding – in overleg met de melder – een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder. De contactpersoon bespreekt zo snel mogelijk, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de medewerker 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 kopie.

- Als de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat 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 zo snel mogelijk door aan de werkgever. De melder ontvangt hiervan een kopie.
- De werkgever draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

- De werkgever zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derden, adviseur en onderzoekers in dienst van werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
- De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
- Artikel 6 is ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals bedoeld in dit artikel.

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

- De werkgever draagt er zorg voor 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 deze melding betrokken zijn.
- Alle personen 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.
- Als het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 en stuurt de vertrouwenspersoon dit direct door aan de melder.
- Alle personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken ook de identiteit van de betrokken derde en adviseur niet bekend zonder hun uitdrukkelijke schriftelijke instemming.

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

- Als de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende of vertrouwenspersoon doet, of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende of vertrouwenspersoon, 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 kopie.
- De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding direct door aan de hoogste leidinggevende bij werkgever.
- Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de werkgever bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding direct door aan het interne toezichtsorgaan, de Integriteitscommissie van Cumela (zie artikel 3).
- De werkgever stuurt de melder direct of uiterlijk binnen 7 dagen 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.
- Na ontvangst van de melding wijst de werkgever de melder op de rol van de vertrouwenspersoon, ook met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

- De werkgever stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - 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 of onregelmatigheid.
2. Als de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt ook aangegeven op grond waarvan de werkgever 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 of onregelmatigheid.
3. De werkgever beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 4 van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op de hoogte moet worden gebracht. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:
 - a. dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
 - b. 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.Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de werkgever de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De werkgever 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 of onregelmatigheid.
5. De werkgever informeert de melder zo snel mogelijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De werkgever stuurt de melder daarbij een kopie van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De werkgever 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 handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. 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 kopie.
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 kopie.
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 12. Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt ook aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, 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 bedraagt, wordt daarbij ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

3. Bij het verstrekken van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 4 van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever vooraf of achteraf op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen 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 of onregelmatigheid 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 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 4 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 14. Externe melding

1. Het is in het belang van werkgever en melder dat een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zoveel mogelijk intern wordt gemeld. Toch heeft melder bij deze vermoedens te allen tijde de mogelijkheid om ook direct extern te melden.
2. Extern melden is in ieder geval aan de orde als 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 redelijk vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand of onregelmatigheid 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, die de misstand niet heeft weggenomen;
3. Extern melden kan ook aan de orde zijn nadat eerst een interne melding is gedaan, bij voorbeeld in het geval:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
4. 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:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of op basis van enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.

Artikel 15. 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 of onregelmatigheid, kan de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.



**REGELING MELDING VAN
VERMOEDEN MISSTAND EN/OF
ONREGELMATIGHEID**

- Lid 1 en 2 zijn ook van toepassing op andere betrokkenen.
- 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 of onregelmatigheid.
- In het geval van een gerechtelijke procedure is sprake van omkering van de bewijslast: de werkgever zal moeten bewijzen dat er geen sprake is van benadeling van de melder, wanneer de melder stelt te zijn benadeeld vanwege zijn melding.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

- De werkgever draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op een intern kanaal en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
- De werkgever laat jaarlijks een rapportage opstellen over het aantal meldingen en de afhandeling daarvan volgens deze regeling en informeert hierover de personeelsvertegenwoordiging en het MT.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

- Deze regeling treedt in werking op 17 december 2023..
- Deze regeling wordt aangehaald als de Regeling melding van vermoeden misstand en/of onregelmatigheid.