

Regeling Omgaan met melden vermoeden misstanden (Klokkenluidersregeling)

De Stichting Bibliotheek Rijn en Venen acht het van belang dat werknemers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van vermoedens van misstanden. Daarom is bijgaande procedureregeling opgezet, in overleg en met instemming van de Ondernemingsraad.

Vermoed je een misstand? Dan kan je dit melden bij:

1. Je leidinggevende, elke andere leidinggevende met een functie die hiërarchisch hoger is dan jouw functie of bij de directeur-bestuurder.
2. Indien het over de directeur-bestuurder gaat bij de Raad van Toezicht.
3. De vertrouwenspersoon of
4. Een bevoegde autoriteit.

In sommige gevallen is er vanuit de wet een plicht tot direct externe melding. De melder doet de melding dan uiteraard direct extern. In andere gevallen heeft intern melden de voorkeur. Direct extern melden is altijd mogelijk waarbij van de melder gevraagd wordt om het belang van extern melden af te wegen tegen de ernst van de vermoede misstand en de mogelijke schade van een externe melding voor de werkgever. Kiest de melder voor het direct extern melden van een vermoeden van een misstand, dan vraagt de werkgever aan de melder om de vermoede misstand ook intern te melden en om rekening te houden met het belang dat de werkgever heeft bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van de melding.

Bij twijfel kan je steeds terecht voor advies bij het Huis voor Klokkenluiders: www.huisvoorklokkenluiders.nl. Zie artikel 2.

Melders kunnen hun melding schriftelijk doen, zowel per post als per mail. Melders kunnen hun melding ook mondeling doen, zowel telefonisch als in een spraakbericht als in persoon.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: degene 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;
- b. werkgever: Stichting Bibliotheek Rijn en Venen, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- c. werkgerelateerde context: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als zij dergelijke informatie zouden melden;
- d. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand, voor zover 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;
- e. misstand: een misstand* is:
 - een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:

- 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
- een gevaar voor:
 - de volksgezondheid;
 - de veiligheid van personen;
 - de aantasting van het milieu of
 - 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 een patroon of structureel karakter dan wel wanneer de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;

- * als in deze regeling wordt gesproken over een misstand, dan wordt hierbij ook schending van het Unierecht bedoeld zoals beschreven in lid f.
 - f. schending van het Unierecht (het recht van de Europese Unie): handeling of nalatigheid die
 - onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen; voorbeelden van schendingen van het Europese Unierecht kunnen zijn het zich niet houden aan bepaalde Europese richtlijnen of verordeningen op het gebied van:
 - de vrijheid van personenverkeer en dienstverlening, waaronder

- discriminatie op grond van nationaliteit;
- de vrijheid van goederenverkeer en regels ter bescherming van consumenten productveiligheid, productconformiteit en milieu;
 - de interne marktregels, waaronder regels over mededinging en staatssteun;
 - de mensenrechten en de rechtsstaat, waaronder bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
 - naleving van het Europese Unierecht door nationale overheden, waaronder ontbrekende implementatie van Europese richtlijnen en verordeningen.
- g. melding: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- h. melder: een natuurlijke persoon die in de context van diens werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt;
- i. meldkanaal: de weg waarlangs en bij welke functionaris of instantie de melder een melding van een vermoeden van een misstand kan doen;
- j. adviseur: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- k. vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- l. hoogste leidinggevende: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever. Bij Stichting Bibliotheek Rijn en Venen is dat de directeur-bestuurder;
- m. intern toezichtsorgaan: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende. Bij Stichting Bibliotheek Rijn en Venen is dat de Raad van Toezicht;
- n. hoogste verantwoordelijke: het interne toezichtsorgaan;
- o. contactpersoon: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- p. onderzoekers: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt. Dit kunnen interne of externe onderzoekers zijn;
- q. Huis voor Klokkenluiders: het Huis voor Klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 van de Wet bescherming klokkenluiders;
- r. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
- s. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
- t. bevoegde autoriteit: Onder bevoegde autoriteit 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 krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe op grond van de wet bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
- Voorbeelden van bevoegde autoriteiten zijn:
- de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
 - de Autoriteit Financiële Markten (AFM);

- de Autoriteit Persoonsgegevens (AP);
 - De Nederlandsche Bank N.V. (DNB);
 - het Huis voor klokkenluiders;
 - de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa);
 - de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS);
 - bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen;
- u. bedrijfsgeheim: bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
- v. richtlijn: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305).
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

1. Een werknemer kan een extern adviseur, die uit hoofde van zijn functie geheimhoudingsplicht heeft, in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij zijn eigen leidinggevende of bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij.

Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen. Bij het doen van de melding geeft de werknemer specifiek aan dat hier gaat om een vermoeden van een misstand.

2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de hoogste leidinggevende (directeur-bestuurder), respectievelijk het interne toezichtsorgaan indien de hoogste leidinggevende mogelijk bij de vermoede misstand betrokken is.
3. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem. Ook kan de melding 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 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 binnen de organisatie van de werkgever, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende met een positie binnen de organisatie van de werkgever die hiërarchisch gelijk is aan of hoger is dan de positie van de melder. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan

doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen. Bij het doen van de melding geeft de werknemer specifiek aan dat hier gaat om een vermoeden van een misstand.

2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de hoogste leidinggevende (directeur-bestuurder), respectievelijk het interne toezichtsorgaan indien de hoogste leidinggevende mogelijk bij de vermoede misstand betrokken is.
3. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem. Ook kan de melding 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 bij melding

1. De melder van een vermoeden van een misstand wordt tijdens en na de melding van een vermoeden van een misstand bij de werkgever of een bevoegde autoriteit voor elke vorm van benadeling beschermd, onder de voorwaarde dat de melder te goeder trouw handelt en redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de melding juist is.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 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 tijdelijk dienstverband;

- c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
- d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
- e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
- f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
- g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
- j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
- k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
- l. het onthouden van promotiekansen;
- m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het ziek geregistreerd laten staan van de werknemer;
- n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
- o. 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. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en waarom deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de melder zich

onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het melden van een vermoeden van een misstand, 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 feitelijk 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. Bescherming van de melder tegen benadeling bij openbaarmaking

1. Om in aanmerking te komen voor rechtsbescherming bij openbaarmaking dient de melder voorafgaand aan de openbaarmaking eerst een melding bij de werkgever en/of een bevoegde autoriteit te hebben gedaan. Daarnaast dient de melder redelijke gronden te hebben om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. De melder kan zich hierbij baseren op de informatie die hij binnen een redelijke termijn heeft gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding door de werkgever, dan wel een bevoegde autoriteit.
2. Indien de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de misstand of inbreuk een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, er een risico bestaat op benadeling of dat het, als hij de misstand of inbreuk zou

melden, niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend zal worden verholpen, komt hij in aanmerking voor rechtsbescherming. Daarnaast geldt, evenals bij een melding, altijd de voorwaarde dat de melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 10 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, 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. 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 afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld 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 onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen, die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derden, adviseur en onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de

- in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
 3. 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.
 4. Artikel 5 lid 2 t/m 6 is ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals bedoeld in dit artikel.

Artikel 9. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven

1. De werkgever draagt er zorg 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, maken de identiteit van de melder en adviseur niet bekend tenzij op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek van de melder cq adviseur.
3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
4. Indien het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, loopt alle correspondentie met de melder via de vertrouwenspersoon.
5. Voor degene die onderwerp is van de melding geldt het volgende:
 - a. er wordt vertrouwelijk met diens gegevens en identiteit omgegaan;
 - b. de persoon wordt van het onderzoek op de hoogte gesteld en gehoord tijdens het onderzoek;
 - c. de persoon krijgt inzage in het gespreksverslag dat de onderzoekers

- gemaakt hebben naar aanleiding van het horen van deze persoon zoals hierboven vermeld in sub b. De persoon heeft de mogelijkheid om hierop commentaar te geven;
- d. de persoon wordt geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en krijgt de mogelijkheid hierop te reageren.
 - e. Het voorgaande in artikel 9 lid 5 sub a t/m d is niet van toepassing als het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, 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 afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze 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 afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende

de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen.

5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder zo snel mogelijk 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.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.
7. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd als die niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van Wet bescherming klokkenluiders of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.

Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
 - a. het vermoeden naar zijn oordeel 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. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen vier weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende van mening 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. Indien

het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand wordt tevens aangegeven waar de melder zijn melding kan doen.

3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende 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.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 12. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke

vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.

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 13. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen 12 weken schriftelijk over het inhoudelijke standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens 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 hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Tevens wordt hierbij aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een bevoegde autoriteit van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht.

Indien de werkgever een bevoegde autoriteit 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 kan worden geschaad.

Artikel 14. 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. Indien 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 inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 11 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit 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 bevoegde autoriteit toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 15. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 13 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 13 lid 1 of 2.

2. De melder kan ook direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit. In sommige gevallen is er vanuit de wet een plicht tot directe externe melding. In dat geval doet de melder de melding uiteraard direct extern. In andere gevallen heeft intern melden de voorkeur. Direct extern melden is altijd mogelijk, waarbij van de melder gevraagd wordt om het belang van extern melden af te wegen tegen de ernst van de vermoede misstand en de mogelijke schade van een externe melding aan de werkgever. Kiest de melder voor het direct extern melden van een vermoeden van een misstand, dan vraagt de werkgever aan de melder om de vermoede misstand ook intern te melden en om rekening te houden met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van de melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder bevoegde autoriteit 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 krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe op grond van de wet bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 16. 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 hoogste leidinggevende 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.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 8 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. 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.

Artikel 17. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt vermeld op het intranet, gepubliceerd op de O-schijf van de werkgever en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. 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;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder; d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogste leidinggevende stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid haar standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken.
De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.

Artikel 18. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 22 december 2023.
 2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand bij de Stichting Bibliotheek Rijn en Venen, of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstanden Bibliotheek Rijn en Venen.
-