



# Meldregeling Klokkenluiders.

Versie: 1.0)  
Datum: 17 december 2023



De Wet Bescherming Klokkenluiders (Wbk) stelt een meldregeling verplicht voor vermoedens van misstanden of inbreuken op het Unierecht binnen een organisatie.

Deze meldregeling is van toepassing op misstanden en inbreuken op het Unierecht die vallen onder de Wbk. Voor andere integriteitsschendingen wordt verwezen naar het Agressie en geweld-, seksuele intimidatie- en discriminatiereglement (onderdeel van Standaard Arbeidsvoorwaarden).

### **Artikel 1. Doel van de meldregeling**

Het doel van de meldregeling is dat duidelijk wordt hoe een melder zijn vermoedens van misstanden of inbreuken op het Unierecht op een goede manier kan melden. In deze meldregeling zijn de volgende elementen opgenomen:

- wat er gemeld kan worden en door wie;
- wat de rechten van een melder zijn;
- bij wie de melder een misstand kan melden en op welke manier;
- dat vertrouwelijk wordt om gegaan met de melding;
- wat de organisatie gaat doen met een melding.

### **Artikel 2. Wie kan een melding doen?**

Iedere natuurlijke persoon die via zijn werk in aanraking komt met een misstand of inbreuk binnen Polteq (hierna: melder), heeft de mogelijkheid dit via deze meldregeling te melden. Dit betreft onder andere:

- personen die nu of in het verleden arbeid bij Polteq hebben verricht, met of zonder arbeidscontract of aanstelling. Hieronder vallen huidige werknemers en ex-werknemers, maar ook ZZP'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs;
- personen werkzaam bij een andere organisatie die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, werknemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkrachten die voor Polteq werkzaamheden verrichten;
- personen die Polteq heeft uitgeleend of gedetacheerd bij andere organisaties;
- sollicitanten.

### **Artikel 3. Vermoeden van misstand of inbreuk op het Unierecht**

#### **a. vermoeden van een misstand**

- Er is sprake van een misstand wanneer dit gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
- Er is sprake van een misstand wanneer 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;
  - (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
  - 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 openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

#### **b. inbreuk op Unierecht**

- Er is sprake van een inbreuk op Unierecht wanneer het vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
- Er is sprake van een inbreuk, gevaar voor een inbreuk op het Unierecht of van een poging tot het verhullen van zo'n inbreuk. Een schending van het Unierecht is een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is en betrekking heeft op uniehandelingen en beleidsterreinen



die binnen het materiële toepassingsgebied vallen of, het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het materiële toepassingsgebied vallen.

#### **Artikel 4. Bij wie melden?**

##### **a. intern**

Je kunt een vermoeden van een misstand of inbreuk binnen de organisatie melden bij:

- iedere leidinggevende die binnen Polteq hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan jijzelf;
- de vertrouwenspersoon, die de melding in overleg met jou naar een leidinggevende doorstuurt;

##### **b. extern**

Je kan ook direct een externe melding doen. Het is daarvoor niet nodig eerst een interne melding te doen.

In het belang van Polteq en in jouw belang wordt de voorkeur gegeven aan intern melden. Bij intern melden kan de misstand of inbreuk het snelst worden aangepakt en dan kan Polteq ook eventueel direct maatregelen nemen om de misstand of inbreuk te stoppen. Bij direct extern melden mis je ook de interne onderzoeksmogelijkheid.

Je kan een externe melding doen bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders.

#### **Artikel 5. Informatie, advies en ondersteuning voor de melder**

Je kunt een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand of inbreuk. Je kunt jezelf richten tot de vertrouwenspersoon van Polteq voor informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of inbreuk.

Indien je niet bij de vertrouwenspersoon terecht kan, is het mogelijk om de Afdeling Advies van het Huis voor Klokkenuiders te verzoeken voor informatie, advies en ondersteuning.

#### **Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling**

##### **a. wie is beschermd?**

Polteq zal je, vanaf het moment van melden van de misstand of inbreuk, niet benadelen vanwege jouw melding. Alle melders en voor mensen die de melder bijstaan, worden beschermd tegen benadeling van Polteq.

##### **b. bescherming tegen**

Alle melders en de mensen die de melder bijstaan, zijn beschermd vanaf het moment van melden tegen:

- bescherming tegen benadeling;
- verschuiving van de bewijslast, wat betekent dat Polteq in een gerechtelijke procedure eventueel zal moeten bewijzen dat er geen relatie is tussen de melding en de benadeling van de melder, wanneer de melder kan aantonen dat hij een melding heeft gemaakt en is benadeeld;
- vrijwaring in gerechtelijke procedures voor bijvoorbeeld laster, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen of schending van het auteursrecht of geheimhoudingsplicht als de melder terecht aanneemt dat dit noodzakelijk was om een misstand of inbreuk te onthullen. Ook hier geldt een verschuiving van de bewijslast, waarbij door de werkgever zal moeten worden bewezen dat de gewraakte handelingen niet noodzakelijk waren om de inbreuk te onthullen.

##### **c. voorbeelden benadeling**

Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

- het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
- het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
- het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
- het treffen van een disciplinaire maatregel;



- het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
- demotie;
- het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
- het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
- het onthouden van promotiekansen;
- het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
- het afwijzen van een verlofaanvraag;
- het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.

Onder benadeling van leidinggevende/collega's wordt in ieder geval verstaan:

- het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
- het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
- 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;
- het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.

#### **d. Maatregelen**

Indien Polteq toch een van deze maatregelen wil nemen, moet gemotiveerd worden waarom deze maatregel nodig is en dat dit geen verband houdt met de melding.

Polteq spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 7. Tegengaan benadeling van de melder**

De vertrouwenspersoon bespreekt onverwijld, samen met je, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat je kan doen als je van mening is dat sprake is van benadeling. Een vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan jou. Hiervan ontvang je tevens een afschrift.

#### **Artikel 8. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

Bij een vermoeden van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan je de directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met de melder wordt omgegaan.

Daarnaast is het mogelijk voor je om de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te vragen om een bejegeningsonderzoek te starten.

#### **Artikel 9. Vertrouwelijkheid melding en de identiteit van de melder**

Jouw identiteit blijft bij zowel interne als externe meldingen beschermd en mag zonder jouw toestemming niet bekend worden gemaakt. Iedere persoon die op een of andere manier betrokken is bij de melding en vertrouwelijke informatie ontvangt, moet deze informatie geheimhouden. Enkel indien een wettelijke verplichting is om bepaalde informatie melding te doen, geldt deze geheimhoudingsplicht niet.



## **Artikel 10. Het doen van een melding**

Indien je een misstand van maatschappelijk belang of een inbreuk op het Unie recht vermoedt, kan je dit intern melden binnen de organisatie of extern bij een bevoegde autoriteit.

### **a. registratie**

Een melding kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan. De melding kan schriftelijk, per e-mail en telefonisch worden gedaan. Indien je de melding via de telefoon of een ander spraakberichtsysteem doet, zal deze melding worden geregistreerd. Dit wordt op de volgende wijze gedaan:

- het gesprek op te nemen en als zodanig op te slaan (waarvoor toestemming van de melder vereist is);
- door een nauwkeurige schriftelijke weergave (transcriptie) van het gesprek op te slaan (waarvoor de melder de kans moet krijgen de schriftelijke weergave te controleren, te corrigeren en goed te keuren).

### **b. ontvangstbevestiging**

Binnen 7 dagen dien je een ontvangstbevestiging te krijgen van degene bij wie de melding is gedaan. Degene die de melding heeft ontvangen, meld de melding aan de directeur van Polteq. Na ontvangst van de melding wijst de directeur, in overleg met jou, een contactpersoon (indien mogelijk, de vertrouwenspersoon) aan met het oog op tegengaan van benadeling.

## **Artikel 11. Behandeling interne melding**

### **a. onderzoek instellen**

De directeur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:

- het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden;
- er al eerder een melding is gedaan en geen sprake is van nieuwe feiten of;
- op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op het vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht.

Indien de directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij je daar binnen drie maanden na de interne melding schriftelijk over. Dit besluit moet voldoende gemotiveerd zijn. Indien de directeur een onderzoek instelt, wordt aan je gemeld dat een onderzoek is ingesteld en door welke onderzoekers dit wordt uitgevoerd. Daarnaast wordt een afschrift van de onderzoeksopdracht verstuurd, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

### **b. Externe organisatie**

Daarnaast besluit de directeur of een externe instantie op de hoogte moet worden gebracht van een misstand. Indien besloten wordt dat dit aan een externe instantie wordt gemeld, stuurt de directeur je hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren ontstaan.

### **c. Betrokkenen**

De directeur informeert de personen op wie de melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie, tenzij het onderzoeksbelang of handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

## **Artikel 12. Uitvoering onderzoek**

### **a. hoor en wederhoor**

De onderzoekers stellen je in de gelegenheid gehoord te worden. Dit wordt schriftelijk vastgelegd en aan jou voorgelegd ter goedkeuring, waarnaar je een afschrift ontvangt. Daarnaast kunnen ook nog anderen worden gehoord.

### **b. documenten**

Ten aanzien van het onderzoek kunnen de onderzoekers de documenten van Polteq inzien en documenten opvragen die zij redelijkerwijs nodig achten. Werknemers mogen de onderzoekers documenten verstrekken in het kader van het onderzoek.



### **c. concept onderzoeksrapport**

De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen je in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport vervolgens vast en sturen hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

## **Artikel 13: Standpunt werkgever**

### **a. bekendmaking**

Binnen 3 maanden na de melding informeert de directeur je schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of inbreuk. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

### **b. termijn**

Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directeur je daar schriftelijk over en informeert binnen welke termijn het standpunt kenbaar wordt gemaakt. Indien dit meer dan drie maanden bedraagt, wordt tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

### **c. externe instantie**

Indien het onderzoek is afgerond, beoordeelt de directeur of een externe instantie van de interne melding, het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de hoogste leidinggevende een externe instantie op de hoogte brengt, moet je hiervan een afschrift ontvangen, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

### **d. Betrokkene**

De directeur informeert op bovenstaande wijze ook de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

## **Artikel 14: Hoor en wederhoor voor melder**

De directeur stelt je in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de directeur te reageren.

Indien je van mening bent dat het vermoeden van een misstand of inbreuk niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht naar aanleiding van het onderzoeksrapport of standpunt van de werkgever of dat hierin sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek is. Artikel 11 t/m 13 is dan wederom van toepassing.

Indien een externe instantie is ingeschakeld, ontvangen zij ook de reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever.

## **Artikel 15: Externe melding**

Indien je, na de behandeling van de interne melding, het niet eens bent met het standpunt van werkgever en van oordeel bent dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd of indien je geen standpunt hebt ontvangen binnen de termijn, kun je alsnog een externe melding doen.

## **Artikel 16: Publicatie, rapportage en evaluatie**

De directeur draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.

De directeur stelt daarnaast jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling.

## **Artikel 17: Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 17 december 2023.