

Bijlage bij de Klokkenluidersregeling Fierder Onderwijs

Vragen en antwoorden Klokkenluidersregeling (1.5.2024)

Wanneer is de klokkenluidersregeling van toepassing?

De regeling geeft aanwijzingen als er een vermoeden is van een misstand of van een inbreuk op het Unierecht.

Iemand kan een melding doen over een vermoedelijke misstand binnen de organisatie waar hij werkt(e) en over een misstand bij een organisatie waarmee hij in aanraking is gekomen via zijn werk. De melder moet dan wel zelf iets weten of opgemerkt hebben. Een melding op basis van geruchten of verhalen van anderen wordt niet beschermd.

Een misstand is een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij de hieronder genoemde situatie(s):

- er is sprake van (gevaar voor) een schending van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld;
- er is gevaar voor de volksgezondheid;
- er is gevaar voor de veiligheid van personen;
- er is gevaar voor de aantasting van het milieu;
- er is gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalatigheid.

Wat is een inbreuk op het Unierecht?

De Wet bescherming klokkenluiders gaat ook over meldingen van (gevaar voor) schendingen van het recht van de Europese Unie (of: Unierecht). Het gaat dan om bepaalde richtlijnen of verordeningen op specifieke gebieden van het Unierecht. Dat zijn:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- inbreuken waardoor de financiële belangen van de Unie als bedoeld in [artikel 325 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie](#) worden geschaad;
- inbreuken in verband met de interne markt (als bedoeld in [artikel 26, tweede lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie](#)).

Wat is het verschil tussen een klacht en een vermoede misstand?

Bij een klacht gaat het om een gedraging van (een persoon werkzaam bij) een organisatie in een concrete situatie waarbij de klager zich onbehoorlijk behandeld voelt. Klachtbehandeling is erop gericht deze gedraging te onderzoeken en als de klacht gegrond is te kijken op welke wijze het ongenoegen kan worden weggenomen bij de klager.

Bij een melding van een vermoede misstand is het de bedoeling dat de misstand wordt opgelost ten behoeve van het veel bredere maatschappelijke belang en geldt het verbod van benadeling van de melder.

Wanneer is geen sprake van een maatschappelijke misstand volgens het Huis voor Klokkenluiders?

Hoe vervelend een situatie ook kan zijn, niet alles is een maatschappelijke misstand. In de volgende voorbeelden is geen sprake van een misstand:

Je hebt alleen een persoonlijk geschil met de werkgever;

- de leiding neemt een besluit binnen je werk waar je het niet mee eens bent;
- er is wél sprake van een mogelijke misstand, maar dat staat los van uw werk.

Je bent bijvoorbeeld klant, patiënt, leerling, student, of bewoner..

Waar kan ik (werknemer) meer informatie vinden?

De website van het huis voor klokkenluiders ([Home](#) | [Huisvoorklokkenluiders](#)) geeft veel informatie over de wet, het werk van Het Huis en geeft aan hoe je advies kunt vragen bij het vermoeden van een misstand.

Waar kan ik (werkgever) meer informatie vinden?

Op de website van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: [Home](#) | [Wet bescherming klokkenluiders](#)

Hier zijn veelgestelde vragen te vinden: [Veelgestelde vragen \(FAQ\)](#) | [Wet bescherming klokkenluiders](#).

Op deze site is ook een toolkit te vinden met materialen die gebruikt kunnen worden voor de interne communicatie.

Moet onze organisatie een onafhankelijke commissie of meldpunt aanwijzen als intern meldpunt?

Ja. Als bij uw organisatie ten minste 50 personen werkzaam zijn, moet uw organisatie een intern meldpunt bepalen. De Wet bescherming klokkenluiders staat er niet aan in de weg dat een werkgever een *onafhankelijke* commissie of meldpunt aanwijst als intern meldpunt. Volgens de wet moet een klokkenluider bij een onafhankelijke functionaris een melding kunnen doen (artikel 2, tweede lid, onderdeel d, van de Wet bescherming klokkenluiders). Volgens de toelichting op dit artikel kunnen ook derden (externen) worden gemachtigd om namens een werkgever meldingen te ontvangen. Deze derden moeten dan wel passende waarborgen bieden voor wat betreft de eerbiediging van de onafhankelijkheid, vertrouwelijkheid, gegevensbescherming en geheimhouding.

Hoe moet de interne meldprocedure gemeld worden?

De werkgever moet aan zijn werknemers schriftelijk of elektronisch informatie geven over:

- de interne meldprocedure;
- de manier waarop een vermoeden van een misstand extern kan worden gemeld;
- de rechtsbescherming van een werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand.

De werkgever hoeft de interne meldregeling niet breed (openbaar) bekend te maken (via internet o.i.d). Belangrijk is in ieder geval dat de eigen werknemers er kennis van kunnen nemen. In de toolkit op de website vindt u voorbeeldteksten die u als werkgever kunt gebruiken voor het informeren van uw werknemers over de manier waarop een vermoeden van een misstand extern kan worden gemeld en over de rechtsbescherming van een werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand.