



# De routekaart voor het melden van een misstand

Als u een (vermoeden van) misstand wil melden kan dat best lastig zijn. De Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) biedt melders van een misstand bescherming tegen benadeling. In dit stappenplan ziet u welke stappen u kunt nemen als u een misstand vermoedt en overweegt dit te melden.



## Stap 1.

### U vermoedt een misstand

U vangt signalen op van een mogelijke misstand. U verzamelt informatie en bent op zoek naar advies.

[Ga naar stap 1 »](#)

## Stap 2.

### U doet een melding

U kunt intern bij uw werkgever melden, of bij een extern meldpunt.

[Ga naar stap 2 »](#)

## Stap 3.

### Beoordeling van de melding en mogelijk onderzoek

Uw melding wordt beoordeeld en mogelijk onderzocht.

[Ga naar stap 3 »](#)

## Stap 4.

### Uitkomst en eventuele vervolgstappen

U wordt geïnformeerd over de voortgang van uw melding en kunt bepalen of u daarna nog vervolgstappen zet.

[Ga naar stap 4 »](#)



## Stap 1. U vermoedt een misstand

**Niet elke klacht of melding is even ernstig. Bepaalde ernstige situaties noemen we een ‘misstand’.**

### Misstand

Wettelijke definitie: een misstand is als er iets gebeurt waarbij het maatschappelijk belang in het geding is of er een (gevaar voor) schending van het recht van de Europese Unie ('Unierecht') is.

Wetsovertredingen en situaties die gevaar opleveren voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of het milieu kunnen een misstand zijn. Bijvoorbeeld als uw werkgever belangrijke financiële stukken vervalst, gevaarlijke stoffen loost in de natuur of onveilige producten op de markt brengt.

**Let op:** een meningsverschil met uw werkgever over uw eigen contract, salaris of beoordeling is géén misstand.

U kunt alleen een melding doen over situaties die u tegenkomt bij het uitvoeren van uw werk. Iedere werknemer, vrijwilliger, stagiair, zzp'er, aannemer, aandeelhouder of bestuurder kan een misstand melden, ongeacht de contractvorm waaronder wordt gewerkt.

Het is niet altijd eenvoudig om te bepalen of sprake is van een misstand. Het Huis voor klokkenluiders legt uit hoe dat besloten wordt: [Voorbeelden van maatschappelijke misstanden](#). In deze fase kan het ook helpen om aan een vertrouwenspersoon of juridisch adviseur advies te vragen.

Ook kunt u voor advies terecht bij het [Huis voor klokkenluiders](#). De adviseurs kunnen u adviseren en informeren over de stappen die u kunt zetten en over de bescherming die de wet u biedt. Ook kunnen ze u, zodra is vastgesteld dat er sprake is van een mogelijke misstand, de weg wijzen naar juridische of psychosociale hulp. Advies en hulp kunt u zowel voor, tijdens als na het meldtraject krijgen en zijn beide kosteloos.

Het is voldoende als u een *vermoeden* hebt van een misstand. U hoeft niets te bewijzen, maar uw vermoeden moet u wel kunnen onderbouwen met betrouwbare informatie, zoals documenten, e-mails of foto's. Losse geruchten of onbevestigde vermoedens zijn dus niet genoeg.

Een melder van een misstand is wettelijk beschermd tegen benadeling. Dat betekent dat melders tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet door hun werkgever mogen worden gestraft.

Een melding doen kan veel invloed op u en uw naasten hebben. Bedenk welke gevolgen het voor u kan hebben. Lees ook de [Brochure bescherming klokkenluiders werknemers](#).

**Let op:** het doen van een melding is belangrijk voor bescherming tegen benadeling. Hierover meer bij stap 2.

[Ga naar stap 2 »](#)





## Stap 2. U doet een melding

Melden kan intern bij de werkgever waar de misstand speelt, of extern bij een zogenaamde ‘bevoegde autoriteit’. Werkt u bij een organisatie met meer dan 50 werknemers? Dan moet uw werkgever een interne meldprocedure hebben. Bij de meeste werkgevers is deze te vinden op de website of intranet van de organisatie.

### Uw identiteit blijft geheim

Een werkgever moet zorgen voor een onafhankelijke en onpartijdige functionaris bij wie een melding gedaan kan worden en die de melding in behandeling neemt. Deze functionaris heeft een geheimhoudingsplicht over uw identiteit. U kunt er ook voor kiezen de situatie eerst informeel aan te kaarten bijvoorbeeld bij uw leidinggevende. Dat is minder anoniem, maar geeft wel de kans het probleem laagdrempelig op te lossen.

### Extern melden

Als u weinig vertrouwen heeft in de organisatie, bang bent voor negatieve gevolgen van uw melding of als er geen interne meldregeling is, kunt u extern melden bij een bevoegde autoriteit. Die is net als werkgevers verplicht om vertrouwelijk met een melding om te gaan.

Kijk op [Externe meldkanalen | Wet bescherming klokkenluiders](#) om de bevoegde autoriteit te vinden die bij uw situatie past.

### Bescherming tegen benadeling

Vanaf het moment dat u een melding bij de werkgever of bevoegde autoriteit doet bent u beschermd tegen elke vorm van benadeling door de werkgever. U bent ook beschermd voor, tijdens of na een onderzoek naar de melding.

Onder “benadeling” valt in ieder geval ontslag, het onthouden van promotie, een negatieve beoordeling of schorsing, intimidatie, of een andere nadelige behandeling als gevolg van het doen van een melding.

### Wat als u toch wordt benadeeld?

Als u merkt dat u benadeeld wordt kunt u verschillende dingen doen:

- Contact opnemen met het Huis voor Klokkenluiders en advies vragen over wat u in uw situatie kunt doen. Zij kunnen u kosteloos verwijzen naar juridische of psychosociale hulp.
- U kunt daarnaast ook bij het Huis voor Klokkenluiders vragen om een onderzoek naar de manier waarop de werkgever met u omgaat: een ‘verzoek om een bejegeningsonderzoek’.
- U kunt – bijvoorbeeld bij ontslag – voor de rechter aanvoeren dat u wordt benadeeld vanwege het doen van een melding. In dat geval moet de werkgever voor de rechter bewijzen dat het ontslag geen relatie heeft met het doen van de melding.



[Ga naar stap 3 »](#)



## Stap 3. Beoordeling van de melding en mogelijk onderzoek

**Nadat u een melding hebt gedaan wordt deze beoordeeld. Er wordt bepaald of sprake is van een misstand volgens de Wet bescherming klokkenluiders. De werkgever of bevoegde autoriteit is verplicht zorgvuldig met de melding om te gaan, deze zorgvuldig te beoordelen en indien nodig onderzoek naar de misstand te doen.**

### Terugkoppeling over uw melding

De organisatie waar u gemeld heeft moet binnen drie maanden informatie geven over hoe de melding is beoordeeld en wat er met uw melding wordt gedaan. Bijvoorbeeld welke stappen er zijn of worden genomen, zoals maatregelen om de misstand te beëindigen of het instellen van vervolgonderzoek.

Voordat u een inhoudelijke reactie ontvangt, moet eerst feitelijk onderzoek worden gedaan naar de juistheid van de melding.

Het kan zijn dat u niet alles over uw melding krijgt te horen. Dat kan gebeuren als deze informatie een onderzoek in de weg zit, of als volgens de wet bepaalde dingen geheim moeten worden gehouden.

Let op: bij bevoegde autoriteiten kan de termijn van drie maanden in uitzonderlijke gevallen worden verlengd tot zes maanden. Een reactie betekent niet noodzakelijk dat het onderzoek naar de melding is afgerond. Het onderzoek moet misschien nog beginnen of kan meer tijd vragen.



[Ga naar stap 4 »](#)



## Stap 4. Uitkomst en eventuele vervolgstappen

**Heeft u eerst intern gemeld en bent u niet tevreden met de uitkomst? Dan kunt u een externe melding doen bij een bevoegde autoriteit ([zie stap 2](#)).**

### Openbaar maken

Als u niet tevreden bent over de uitkomst van het onderzoek na een interne of externe melding, kunt u, onder voorwaarden, uw vermoeden van een misstand *openbaar maken*. Dit kan bijvoorbeeld via de media. Dit mag wanneer u redenen heeft om aan te nemen dat de informatie over de misstand op het moment van openbaarmaking juist is **en** u op redelijke gronden geen vertrouwen hebt in de werkgever of bevoegde autoriteit die de melding behandelt.

Een vermoeden van een misstand direct openbaar maken (dus zonder eerst te melden) kan ook, maar dan gelden er strengere voorwaarden. Meer over deze voorwaarden kunt u hier vinden: [Informatie voor melders | Huisvoorklokkenluiders](#). Bij het openbaar maken van een misstand bent u, net als bij een interne of externe melding, beschermd tegen aansprakelijkheid: u kunt als melder niet aansprakelijk worden gesteld voor het verschaffen van toegang tot of het openbaar maken van informatie, zolang aan de wettelijke voorwaarden van openbaar maken wordt voldaan, en deze informatie noodzakelijk was om de misstand te ontdekken. Informatie openbaar maken voordat iemand een melding doet wordt in het algemeen afgeraden. Voordat u informatie openbaar maakt is het daarom verstandig om eerst contact op te nemen met de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders.



[Ga naar Belangrijke punten op een rij »](#)



## Belangrijke punten op een rij



U bent **als melder beschermd** tegen benadeling door uw werkgever vanaf het moment dat u een melding doet. Bescherming geldt bijvoorbeeld ook voor ex-werknemers, zzp'ers, uitzendkrachten of stagiairs.



U hoeft geen bewijs te hebben, maar uw vermoeden van een misstand moet wel gebaseerd zijn op **informatie die u kunt onderbouwen**, zoals documenten, e-mails, waarnemingen, of foto's.



U kunt **intern of extern melden**. Direct extern melden mag altijd als intern melden niet veilig of haalbaar voelt. Melden kan **schriftelijk of mondeling**; de voortgang móet met u worden gedeeld.



Als u niet zeker bent of uw melding onder de Wet bescherming klokkenluiders valt, zoek dan **juridisch of vertrouwelijk advies**. Dat kan bij een vertrouwenspersoon, het Huis voor Klokkenluiders, of bij een juridisch loket, de vakbond of een eigen advocaat.



U ontvangt een ontvangstbevestiging **binnen 7 dagen** en een inhoudelijke terugkoppeling **binnen 3 maanden** na de ontvangstbevestiging.



Iedereen die vertrouwelijke informatie in het kader van een melding krijgt, moet deze **informatie geheimhouden**. Uw identiteit als melder mag ook niet bekend worden zonder uw instemming.

## Hulp en advies

Als u langere tijd met een vervelende situatie geconfronteerd wordt, of u wordt benadeeld vanwege het aanklaarten van een mogelijke misstand, dan kan dat zwaar zijn. De vertrouwenspersoon (intern of extern) kan in zo'n geval met u meedenken, weegt risico's en verwijst eventueel door.

Ook het Huis voor Klokkenluiders kan helpen met advies over welke vervolgstappen u het beste kunt zetten en welke risico's er kunnen zijn. Zij kunnen u de weg wijzen naar juridische of psychosociale hulp, zowel voorafgaand als tijdens en na afloop van het meldtraject. Deze dienstverlening is kosteloos.

Kijk voor meer informatie op [www.wetbeschermingklokkenluiders.nl](http://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl) en [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl). Of neem contact op met de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders: 088 - 133 10 00.

