

## Regeling melding van vermoeden misstand en/of onregelmatigheid

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **werknemer**: degene die op basis van arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht<sup>1</sup>;
- b. **werkgever**: Leidse Schouwburg–Stadsgehoorzaal, welke op basis van 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. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een werknemer, 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 misstand voor zover:
  1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden<sup>2</sup>, 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, en
  2. het maatschappelijk belang<sup>3</sup> in het geding is bij:
    - i. de (*dreigende*) schending van een wettelijk voorschrift of een inbreuk op EU-recht<sup>4</sup>, waaronder een (*dreigend*) strafbaar feit,
    - ii. een (*dreigend*) gevaar voor de volksgezondheid,
    - iii. een (*dreigend*) gevaar voor de veiligheid van personen,

---

<sup>1</sup> Onder werknemer die 'anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht' vallen zzp-ers, stagiaires en vrijwilligers. Deze regeling geldt niet alleen voor werknemers van de werkgever die de regeling heeft vastgesteld, maar ook voor werknemers van een andere organisatie die door hun werk met de organisatie van deze werkgever in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. In deze regeling wordt met werknemer telkens op beide typen werknemer gedoeld.

<sup>2</sup> Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden 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.

<sup>3</sup> Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

Ter illustratie een voorbeeld. Als voorrang wordt verleend bij het toewijzen van een woning zonder dat deze persoon daar recht op heeft, is het maatschappelijk belang in het geding. Mensen moeten kunnen vertrouwen op de eerlijkheid van het toewijzingssysteem.

<sup>4</sup> Inbreuk op het Unie-recht is een handeling of nalatigheid die betrekking heeft op een aantal domeinen van het EU-recht: overheidsopdrachten; financiële diensten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding; productveiligheid en productconformiteit; veiligheid en vervoer; bescherming van het milieu; volksgezondheid; consumentenbescherming; bescherming van persoonsgegevens.

- iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
  - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
  - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
  - vii. een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld,
  - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
- d. **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;
  - e. **specialist:** 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 of onregelmatigheid;<sup>5</sup>;
  - f. **vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de Leidse Schouwburg-Stadsgehoorzaal te fungeren;
  - g. **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).
  - h. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
  - i. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
  - j. **onderzoekers:** degenen aan wie de directeur-bestuurder het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - k. **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;
  - l. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3 van de Wbk.;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, kan ook 'persoon' worden gelezen, ongeacht gender.

## Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een specialist of vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

---

<sup>5</sup> Binnen de Leidse Schouwburg-Stadsgehoorzaal kunnen medewerkers terecht bij een interne en een externe vertrouwenspersoon. Zij hebben een geheimhoudingsplicht. Medewerkers zijn ook vrij om een specialist te raadplegen, bijvoorbeeld een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en/of een bedrijfsarts.

2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon of specialist verzoeken om informatie, advies en ondersteuning over het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. 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 de Leidse Schouwburg–Stadsgehoorzaal kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij, onder de voorwaarde dat de melder 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 directeur–bestuurder bij de vermoede onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de voorzitter van de RvT doen. In dat geval dient in deze regeling voor directeur–bestuurder ‘voorzitter van de RvT’ te worden gelezen.
3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen De Leidse Schouwburg–Stadsgehoorzaal ook melden via de interne of externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur–bestuurder respectievelijk de voorzitter van de RvT.

### **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 de Leidse Schouwburg–Stadsgehoorzaal kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de Leidse Schouwburg–Stadsgehoorzaal hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Als de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de directeur–bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de voorzitter van de RvT doen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de interne of externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur–bestuurder.

### **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.<sup>6</sup>

2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval<sup>7</sup> 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. 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 dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een onregelmatigheid.
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 te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die

---

<sup>6</sup> Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid.

<sup>7</sup> Deze lijst is niet-limitatief.

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. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen vertrouwenspersoon bespreekt direct, 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.
2. Als de melder van mening is dat sprake is van benadeling zorgt de vertrouwenspersoon voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag direct door aan de directeur-bestuurder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal de specialist, die in dienst is van de werkgever, niet benadelen vanwege het fungeren als specialist van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal ook andere personen, die de melder bijstaan, niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. 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.

7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

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

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 niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. 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.
4. Als diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de specialist niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de specialist.

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

1. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 direct door aan de directeur-bestuurder binnen de Leidse Schouwburg-Stadsgehoorzaal.
4. Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding direct door aan de voorzitter van de RvT van De Leidse Schouwburg-Stadsgehoorzaal. In dat geval dient in deze regeling voor "de directeur-bestuurder" verder "de voorzitter van de RvT" te worden gelezen.
5. De directeur-bestuurder 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.

6. Na ontvangst van de melding wijst de directeur-bestuurder 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**

1. De directeur-bestuurder stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
  - a. 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 directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder 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. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de directeur-bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan<sup>8</sup>.
4. De directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directeur-bestuurder stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De directeur-bestuurder 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 handhavingsbelang 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

---

<sup>8</sup> Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- 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.

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 vaststelling 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 12. Standpunt van de werkgever**

1. De directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder 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.<sup>9</sup> Niettemin heeft bij deze vermoedens de melder 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 (leden van) de RvT binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken zijn;
  - 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;

---

<sup>9</sup> Bij intern melden kan de misstand of onregelmatigheid het snelst worden aangepakt en kan de werkgever ook eventueel direct maatregelen nemen om de misstand of onregelmatigheid te stoppen. Bij direct extern melden mist de melder de interne onderzoeksmogelijkheid.

- b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of op basis van enig wettelijk voorschrift<sup>10</sup>;
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

#### **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 directeur-bestuurder 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 7 lid 1 t/m 6 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 of onregelmatigheid.
5. 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**

1. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het sharepoint en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever<sup>11</sup>.
2. De directeur-bestuurder laat jaarlijks een rapportage opstellen over het aantal meldingen en de afhandeling daarvan volgens deze regeling en informeert hierover OR, MT en RvT.

#### **Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2024
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling melding van vermoeden misstand en/of onregelmatigheid.

---

<sup>10</sup> Zoals de betrokken inspectiedienst of toezichthouder. In de Wbk zijn bevoegde autoriteiten aangewezen (niet limitatief).

<sup>11</sup> Op grond van de wet is de werkgever verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid binnen de Leidse Schouwburg-Stadsgehoorzaal. Ex-werknemers, werknemers van de werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de werkgever voor.