

Veelgestelde vragen over de Wet bescherming klokkenluiders

De Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) is op 18 februari 2023 in werking getreden en vervangt de Wet Huis voor klokkenluiders. Hieronder leest U de veel gestelde vragen met betrekking tot de Wbk.

Algemeen

Wat wordt verstaan onder een melder?

Een melder is een natuurlijke persoon, dat wil zeggen een mens van vlees en bloed, die in het kader van zijn of haar werkzaamheden (bij de organisatie voor wie de werknemer werkt of een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden in aanraking is gekomen), een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt. Deze persoon moet dus in een werkrelatie staan tot de organisatie waar het vermoeden van een misstand aan relateert.

Melders kunnen werknemers, ambtenaren, zelfstandigen (bijv. consultants, freelancers, aannemers, leveranciers), aandeelhouders en bestuurders, vrijwilligers en bezoldigde of onbezoldigde stagiairs, personeel van aannemers en leveranciers zijn. Maar ook ex-werknemers en andere personen van wie de werkrelatie is beëindigd, sollicitanten en andere personen van wie de werkrelatie nog moet aanvangen, kunnen melders zijn.

Een potentiële melder is iemand die overweegt om een melding te doen. Ook een potentiële melder kan een vertrouwenspersoon raadplegen of advies vragen aan het Huis voor Klokkenluiders.

Is er een verschil tussen een melder en een klokkenluider?

Nee, in feite is er geen verschil, er wordt hetzelfde mee bedoeld. De Wet bescherming Klokkenluiders spreekt echter over melders van een vermoeden van een misstand. Het Huis voor Klokkenluiders gebruikt daarom ook deze term in haar communicatie en in haar dienstverlening.

Waar moet een melding over gaan?

Een melding moet gaan over een (vermoeden van een) misstand. Een misstand is onder te verdelen in twee categorieën, namelijk een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie op bepaalde beleidsterreinen (inbreuk op het Unierecht) en een maatschappelijke misstand.

Wanneer is er sprake van een inbreuk op het Unierecht?

Unierecht is vastgelegd in een Europese verordening of richtlijn of nationale wet- of regelgeving die daarvan is afgeleid. Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of een nalatigheid die onrechtmatig is of het doel ondermijnt en schadelijk is voor het algemeen belang.

Welke beleidsterreinen en Uniehandelingen dit betreft staat opgesomd in artikel 2 en bijlage 2 deel 1 van de Klokkenluidersrichtlijn, maar betreft in elk geval de volgende beleidsterreinen:

- Overheidsopdrachten.
- Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding.
- Productveiligheid en productconformiteit.
- Veiligheid van 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.

Wanneer is er sprake van een maatschappelijke misstand?

Van een maatschappelijke misstand spreek je als er iets mis is op het werk dat ernstige gevolgen heeft. Om een situatie als maatschappelijke misstand aan te merken in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders, moet de kwestie (handeling of nalatigheid) niet enkel persoonlijke belangen raken. Dus het moet niet gaan om een individueel geschil. Bij een maatschappelijke misstand is meestal sprake van oftewel een patroon of structureel karakter. Of de (eenmalige) handeling of nalatigheid is ernstig of omvangrijk. Meestal gaat een maatschappelijke misstand dus meerdere mensen aan, komt de situatie regelmatig voor of duurt die enige tijd en kan het – of heeft het – ernstige gevolgen. Ook moet er sprake zijn van een of meer van de volgende kenmerken:

- er is sprake van overtreding van de wet of op grond van een wettelijke voorschrift opgestelde interne regels vastgesteld door de werkgever;
- 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 nalaten.

In al deze gevallen moet het maatschappelijk belang in het geding zijn.

Wat betekent vertrouwelijkheid?

Meldingen en melders moeten vertrouwelijk worden behandeld. Dit betekent dat het meldkanaal, dus die loketten of personen waar je een melding kan doen, niet zonder toestemming van de melder diens identiteit bekend mogen maken, tenzij er een wettelijke plicht zou zijn (bijv. bij een rechterlijk bevel), noch de melding zomaar mogen delen. Deze verplichting geldt voor zowel interne als externe meldkanalen.

Wat betekent de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) voor het behandelen van een melding?

Wanneer persoonsgegevens worden verwerkt, dus verzameld, ontvangen, geregistreerd doorgestuurd of alle andere handelingen die met

persoonsgegevens kunnen plaatsvinden, is de AVG van toepassing. Als iemand om advies vraagt of als een melder een melding doet, zijn de gegevens die aan hem of haar relateren persoonsgegevens. Deze persoonsgegevens moeten in overeenstemming met de AVG worden behandeld.

Meer informatie over de AVG en de vereisten die hieruit voortvloeien zijn te vinden op de website van de [Autoriteit Persoonsgegevens](#).

Wat is een meldkanaal?

Een meldkanaal is de plaats waar je een melding kan doen. Er bestaan interne en externe meldkanalen. Nadere informatie hierover kunt u vinden onder de kopjes “Interne meldkanalen” en “Externe meldkanalen”.

Interne meldkanalen

Wat wordt bedoeld met een intern meldkanaal?

Een meldkanaal betreft de procedure voor het ontvangen en behandelen van meldingen van vermoedens van misstanden. De afdeling of persoon die meldingen ontvangt en behandelt, moet voldoende gekwalificeerd zijn om deze positie te kunnen vervullen en moet de vertrouwelijkheid van de melding en melder kunnen garanderen.

Het intern meldkanaal is een “loket” binnen een organisatie waar melders een melding van een vermoeden van een misstand kunnen doen. Het meldkanaal is niet per definitie dezelfde afdeling of persoon die de melding ook onderzoekt (waar dit nodig is). Dit mag wel, maar is niet verplicht. Afhankelijk van het onderwerp van de melding kan het meldkanaal de melding doorsturen naar de afdeling die hier onderzoek naar doet. Ook hierbij moet de vertrouwelijkheid en de bescherming van persoonsgegevens in acht worden genomen.

Meer informatie over intern onderzoek doen, leest u in de brochure '[Intern onderzoek organiseren](#)'.

Wie zijn er verplicht een interne meldregeling / intern meldkanaal te hebben?

Alle organisaties met 50 werknemers of meer moeten een interne meldprocedure / meldregeling voor misstanden hebben voor de werknemers. Organisaties in de financiële sector met minder dan 50 werknemers, moeten per 18 februari 2023 ook een intern meldkanaal inrichten.

Vanwege het overgangsrecht in artikel 21c van de Wet bescherming klokkenluiders hoeven werkgevers in de private sector met 50 tot 249 werknemers pas vanaf 17 december 2023 aan de nieuwe eisen aan de meldprocedure / meldregeling te voldoen.

Wat moet in een meldprocedure staan?

In de meldprocedure moeten de volgende elementen worden vastgelegd:

- de manier waarop met de interne melding wordt omgegaan;
- een omschrijving wanneer er sprake is van een vermoeden van een misstand;
- op welke wijze een melding kan worden gedaan;
- bij welke onafhankelijke functionaris of functionarissen het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, en welke functionarissen zorgvuldige opvolging kunnen geven aan die melding;
- dat een melding anoniem kan worden gedaan (wordt nog nader invulling aangegeven);
- de mogelijkheid dat de werknemer een adviseur in vertrouwen kan raadplegen over een vermoeden van een misstand;
- dat een melder binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging krijgt en
- dat binnen een redelijke termijn van ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, aan de melder informatie wordt verstrekt over de beoordeling en, voor zover van toepassing, de opvolging van de melding.

Welke informatie moet een werkgever aan alle bij hem werkzame personen beschikbaar stellen?

De werkgever stelt aan alle bij hem werkzame personen informatie beschikbaar over:

- de meldprocedure / meldregeling en
- de manier waarop meldingen over vermoedelijke misstanden buiten de organisatie bij bevoegde autoriteiten (zie voor meer info onder het kopje "Externe meldkanalen") kunnen worden gedaan of waar van toepassing bij een instelling van de Europese Unie en
- de rechtsbescherming van werknemers (zoals het verbod op benadeling door u als werkgever na het melden van een vermoedelijke misstand).

Kunnen interne meldingen alleen schriftelijk worden gedaan?

Nee, meldingen kunnen zowel schriftelijk als mondeling worden gedaan. Een mondelinge melding kan zowel via de telefoon of ander spraakbericht worden gedaan of door middel van een gesprek op een locatie. Bij een mondelinge melding, moet de werkgever ervoor zorgen dat:

- er een opname wordt gemaakt van het gesprek, mits de melder hier toestemming voor geeft of
- een volledig en nauwkeurig verslag wordt gemaakt, die de melder mag corrigeren en moet goedkeuren.

Zijn er termijnen verbonden aan het behandelen van een melding?

Ja, bij interne meldingen gelden de volgende termijnen:

- Binnen 7 dagen na ontvangst van de melding moet een ontvangstbevestiging zijn gestuurd aan de melder.
- Uiterlijk 3 maanden nadat de ontvangstbevestiging is gestuurd, moet de melder worden geïnformeerd over de beoordeling van de melding en indien van toepassing de opvolging die wordt gegeven aan de melding.

Moeten de meldingen die door het interne meldkanaal worden ontvangen worden geregistreerd?

Organisaties moeten alle meldingen die worden ontvangen registreren in een daarvoor ingericht register. Er zijn (nog) geen specifieke eisen aan dit register. Het is echter aan te raden dat de aard (inbreuk op het Unierecht of een maatschappelijke misstand) wordt geregistreerd met een korte omschrijving van het geval, de beoordeling en eventuele opvolging die eraan gegeven is.

De gegevens van een melding in het register moeten worden vernietigd als zij niet langer nodig zijn om te voldoen aan de eisen van de Wbk of andere bij of krachtens de wet of Unierecht vastgestelde eisen.

Moeten organisaties rapporteren over de meldingen die door het interne meldkanaal zijn ontvangen?

Nee, er is geen wettelijke verplichting om te rapporteren over de meldingen die door het interne meldkanaal zijn ontvangen. Organisaties moeten wel opvolging geven aan meldingen en de melder moet worden geïnformeerd over de opvolging die wordt gegeven. Tevens moet een melding wel in een register worden opgenomen, zoals in het vorige antwoord uiteengezet. Er is echter geen verplichting om – intern of publiekelijk – te rapporteren over een melding.

Het is ook niet verplicht om een onderzoeksrapport op te stellen, indien besloten wordt dat een intern onderzoek zal worden verricht. Hoewel het niet verplicht is, is het wel aan te bevelen om een onderzoeksrapport op te stellen. Op die manier kan de werkgever een oordeel vormen over de vermoede misstand en kunnen vervolgstappen / maatregelen worden genomen. De melder moet wel worden geïnformeerd over het feit dat een onderzoek plaatsvindt.

Moet er een vertrouwenspersoon worden aangesteld?

Private ondernemingen zijn bij wet niet verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen, overheidsorganisaties wel.

Meer informatie over de rol en taken van vertrouwenspersonen vindt u op de [website van het Huis voor Klokkenluiders](#).

Kan de vertrouwenspersoon ook de adviseur in vertrouwen zijn?

In de Wet bescherming klokkenluiders staat dat de medewerker die een melding wil doen een adviseur in vertrouwen kan raadplegen. Het is dus belangrijk dat medewerkers op de hoogte zijn bij wie ze daarvoor terecht kunnen.

De adviseur in vertrouwen geeft advies aan de (potentiële) melder en denkt met hem of haar mee. In veel organisaties kan de adviseur in vertrouwen de melding

namens de melder doen. Hiermee kan de identiteit van de melder niet verder worden verspreid in de organisatie en kan er vertrouwelijk worden gemeld.

Vertrouwenspersonen hebben in organisaties een ondersteunings-, signaal- en voorlichtingsfunctie. Vaak combineren vertrouwenspersonen in hun opdracht diverse aspecten zoals ongewenste omgangsvormen, integriteit en misstanden. Daar sluit het aspect in vertrouwen advies vragen over misstanden goed bij aan. Een adviseur in vertrouwen kan dus een (externe) vertrouwenspersoon zijn, maar dat hoeft niet. Wel kan het voor werknemers overzichtelijker zijn als ze voor al deze aspecten bij één persoon terecht kunnen.

Kan het intern meldkanaal extern beheerd worden?

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om in een intern meldkanaal te voorzien. Derden kunnen door de werkgever worden gemachtigd om meldingen van misstanden te ontvangen, denk dan bijvoorbeeld aan aanbieders van (online) platformen voor meldingen, externe raadslieden of auditors.

Derden kunnen echter alleen het interne meldkanaal beheren, als zij passende waarborgen bieden voor de onafhankelijkheid, vertrouwelijkheid, de gegevensbescherming en de geheimhouding en zij zich houden aan de eisen en verplichtingen die van toepassing zijn op interne meldkanalen. De werkgever blijft daarenboven verantwoordelijk voor het meldkanaal en voor het behandelen van de melding.

Mag een organisatie een intern onderzoek uitbesteden aan een externe partij?

Wanneer een organisatie naar aanleiding van een melding besluit om een intern onderzoek te verrichten, kan worden besloten om dit door een externe partij te laten doen. Er zijn verschillende onderzoeksbureaus die een dergelijke service aanbieden met elk verschillende specialisatiegebieden. Wat van belang is bij het inhuren van een externe partij voor het doen van een intern onderzoek, is dat het bureau de juiste vergunningen heeft.

Meer informatie over intern onderzoek doen, leest u in de brochure '[Intern onderzoek organiseren](#)'.

Kan de interne meldregeling samengevoegd worden met de klachtenregeling?

Nee, er is namelijk een verschil tussen een klachtenregeling en een meldregeling.

Een klachtenregeling is bedoeld voor één ieder die in aanraking komt met een organisatie en een klacht heeft over hoe (een medewerker van) die organisatie zich tegenover hem of haar heeft gedragen. Klagers kunnen dus zowel 'klanten' van de organisatie zijn, externen of medewerkers. In hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht is het klachtrecht met betrekking tot bestuursorganen geregeld.

Een intern meldkanaal is er specifiek op gericht om meldingen te ontvangen over misstanden van personen die in een werkrelatie staan tot de organisatie waar het vermoeden van een misstand aan relateert. Daarnaast betreft een misstand niet (altijd ook) een klacht. Dit zijn twee verschillende dingen.

Mogen van elkaar onafhankelijke organisaties gezamenlijk een meldkanaal inrichten?

Het delen van een meldkanaal of het gezamenlijk inzetten van medewerkers die een rol spelen in het behandelen van meldingen, is door de wetgever voorzien voor kleinere organisaties, dit wil zeggen organisatie met 50 tot en met 249 medewerkers of gemeenten of andere openbare lichamen als bedoeld in de wet. Van grotere organisaties wordt verwacht dat ze dit zelf kunnen voorzien. Uiteraard wel met de waarborgen die gelden voor het interne meldkanaal waar onder het niet onnodig opwerpen van drempels om te melden.

Moeten organisaties de mogelijkheid bieden om anoniem te melden?

De verplichting om anoniem melden mogelijk te maken staat opgenomen in de wet, maar zal pas in werking treden zodra deze verplichtingen nader worden ingevuld middels een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB). Tot die tijd zijn organisaties niet verplicht om de mogelijkheid te bieden om anoniem te melden.

Stelt het Huis voor Klokkeluiders een model-meldregeling voor organisaties beschikbaar?

Nee, een meldregeling is maatwerk, omdat elke organisatie anders is ingericht of andere uitgangspunten heeft, daarom biedt het Huis voor Klokkeluiders geen modelregeling aan.

Meer informatie over de meldregeling, leest u in de brochure '[Integriteit in de praktijk – De Meldregeling](#)' en op de webpagina '[Informatie voor werkgevers](#)'.

Externe meldkanalen

Wat is een extern meldkanaal?

Een meldkanaal betreft de procedure voor het ontvangen en behandelen van meldingen van vermoedens van misstanden. De afdeling of persoon die meldingen ontvangt en behandelt, moet voldoende gekwalificeerd zijn om deze positie te kunnen vervullen en moet de vertrouwelijkheid van de melding en melder kunnen garanderen.

Een extern meldkanaal is een meldkanaal dat is opgezet door een bevoegde autoriteit om een melding over een vermoeden van een misstand te ontvangen. De bevoegdheid om een melding te ontvangen is bij wet geregeld en relateert aan een specifiek beleidsterrein. Zo is de Autoriteit Persoonsgegevens bijvoorbeeld de bevoegde autoriteit voor meldingen over het verwerken van persoonsgegevens.

Alle aangewezen bevoegde autoriteiten moeten een duidelijke meldprocedure hebben, waar meldingen over misstanden gedaan kunnen worden. Dit houdt in dat informatie beschikbaar moet zijn over:

- de contactgegevens van het meldkanaal;
- de procedures die van toepassing zijn op een melding, waarin staat:
- hoe een bevoegde autoriteit nadere informatie kan vragen;

- de termijnen waarbinnen een melder wordt geïnformeerd over de behandeling van de melding, te weten:
 - binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging.
 - binnen 3 maanden na ontvangst van de melding, indien mogelijk, de beoordeling van de melding en indien van toepassing de opvolging die wordt gegeven aan de melding de uitkomst van het onderzoek, indien van toepassing en indien mogelijk.
- de verplichting van geheimhouding;
- informatie over de verwerking van persoonsgegevens;
- de manier waarop een melding wordt behandeld, onderzoek wordt gedaan en de maatregelen die genomen kunnen worden door de autoriteit;
- de voorwaarden waaronder een melder bescherming kan krijgen, zoals in de wet wordt geregeld;
- de mogelijkheden voor vertrouwelijk advies en
- de contactgegevens van het Huis voor Klokkeluiders.

Kunnen melders direct bij een extern meldkanaal melden?

Ja, melders zijn niet (meer) verplicht om eerst intern te melden en kunnen direct extern melden bij een bevoegde autoriteit.

Bij welke organisaties kan je een externe melding doen over inbreuken op het Unierecht?

Een melder kan altijd een melding doen bij de autoriteit die ten aanzien van het onderwerp bevoegdheden heeft, bijvoorbeeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens als de melding het verwerken van persoonsgegevens betreft. Een aantal autoriteiten is al expliciet aangewezen als bevoegde autoriteit:

- de Autoriteit Consument en Markt (ACM).
- de Autoriteit Financiële markten (AFM).
- de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).
- De Nederlandsche Bank N.V. (DNB).
- het Huis voor Klokkeluiders (HvK).
- de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).
- de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa).
- de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS).

Naast de bovengenoemde autoriteiten, zijn er mogelijk ook andere autoriteiten in Nederland waar een melding van een misstand gedaan kan worden, afhankelijk van diens bevoegdheden en het beleidsterrein waarop de autoriteit deze bevoegdheden heeft.

Het Huis voor Klokkeluiders kan helpen om melders door te verwijzen naar de juiste autoriteit. Daarnaast is het Huis voor Klokkeluiders bevoegd om meldingen te onderzoeken als er geen andere autoriteit bevoegd is.

Iedereen die overweegt om een melding van een vermoeden van een misstand te doen, kan bij het Huis voor Klokkeluiders terecht voor gratis advies over melden. Hier vindt U de [contactgegevens van het Huis voor Klokkeluiders](#).

Kan er ook in een andere taal dan het Nederlands een melding worden gedaan bij een extern meldkanaal?

Dat hangt af van het betreffende externe meldkanaal. In het algemeen geldt het uitgangspunt uit de Algemene wet bestuursrecht (Awb) dat in het Nederlands wordt gecommuniceerd. Een bevoegde autoriteit kan echter besluiten om ook in een vreemde taal te communiceren.

Wanneer een verzoek om een onderzoek bij het Huis voor Klokkenuiders in een vreemde taal wordt gedaan, kan worden geoordeeld dat het voor een goede behandeling van het verzoek noodzakelijk is dit te vertalen naar het Nederlands. De kosten zullen in dat geval voor de verzoeker zijn.

Wat is de rol van het Huis voor Klokkenuiders bij meldingen?

Alle (potentiële) melders kunnen het Huis voor Klokkenuiders benaderen voor advies ten aanzien van melden en het meldtraject. Daarnaast is het Huis voor klokkenuiders bevoegd om meldingen te ontvangen via haar externe meldkanaal over beleidsterreinen waarvoor geen andere autoriteit bevoegd is. Tot slot kunnen melders die zich benadeeld voelen door de werkgever vanwege het doen van een melding, het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om een bejegeningsonderzoek te doen.

Kan het Huis voor Klokkenuiders als (intern) meldkanaal fungeren voor organisaties die te klein zijn om het zelf in te richten?

Nee, het Huis voor Klokkenuiders kan niet voor organisaties optreden als intern meldkanaal. Melders kunnen echter altijd direct een melding doen bij een extern meldkanaal van een bevoegde autoriteit, dus ook bij het Huis voor Klokkenuiders. Het Huis voor Klokkenuiders zal vervolgens moeten bepalen of het opvolging zal geven aan de melding en welke opvolging. Wanneer een andere autoriteit de bevoegde autoriteit is, zal het Huis voor Klokkenuiders de melding kunnen doorsturen.

Een melder kan ook altijd het Huis verzoeken om een onderzoek naar de bejegening van de melder te verrichten.

Kan een koepelorganisatie / branchevereniging als intern meldkanaal optreden voor melders?

Nee, koepelorganisaties kunnen niet de rol overnemen van het bieden van een intern meldkanaal van de individuele werkgevers t.a.v. hun medewerkers.

Moet een branchevereniging een intern meldkanaal inrichten voor zijn leden?

Nee, er is namelijk geen sprake van een werkrelatie tussen een lid van een branchevereniging en de branchevereniging. Er wordt immers door een lid van de branchevereniging, bijvoorbeeld een eigenaar van een kapperszaak, geen werkzaamheden verricht voor de branchevereniging. Ook verkeert hij niet in een economisch afhankelijke positie ten opzichte van de branchevereniging; hij is niet afhankelijk van de branchevereniging voor het verkrijgen van werk.

Indien een branchevereniging zelf echter 50 werknemers of meer heeft, zal het wel een intern meldkanaal voor diens werknemers moeten inrichten.

Internationale aspecten

Kan een organisatie met vestigingen in meerdere landen één meldkanaal inrichten voor alle werknemers?

Nee, ondernemingen met vestigingen in verschillende landen moeten per land een meldpunt hebben. Melders moeten intern, zonder drempel kunnen melden met de waarborgen van de wetgeving van het specifieke land. Maak dit duidelijk in de meldregeling.

Kunnen medewerkers van een Nederlands bedrijf, die in het buitenland wonen of werken, een melding doen als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders?

Ja, de verplichtingen uit de Wbk zijn namelijk van toepassing op alle organisaties die gevestigd zijn in Nederland. Dit betekent onder andere dat alle organisaties met 50 werknemers of meer een meldprocedure moeten hebben volgens de eisen uit de Wbk, waar alle werknemers terecht kunnen, ongeacht waar de werknemers zich bevinden.

In aanvulling op werknemers kunnen ook andere personen die werkzaamheden verrichten voor een organisatie, zoals leveranciers of vrijwilligers, een melding doen bij de organisatie via het interne meldkanaal of direct bij een extern meldkanaal. Het maakt hierbij niet uit of de melder (ook) in Nederland woont of werkt.

Is de Wet bescherming klokkenluiders ook van toepassing in Caribisch Nederland?

Nee, de Wet bescherming klokkenluiders is niet van toepassing op Caribisch Nederland, maar alleen in het Europese deel van het Koninkrijk der Nederlanden.

Zijn ambtenaren bij Caribisch Nederland beschermd als zij melding doen van een maatschappelijke misstand?

Voor de bijzondere gemeenten Bonaire, St. Eustachius en Saba bestaat de [Regeling vertrouwenspersonen integriteit en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Rijksambtenaren BES](#).

In artikel 10 van die regeling is geregeld dat een melder die te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt niet benadeeld mag worden (er mag geen besluit met nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie worden genomen). Voor deze ambtenaren geldt dus wel bescherming als zij vermoedens van misstanden melden, maar op grond van andere regelgeving.

Voor de landen Aruba, Curaçao en Sint-Maarten wordt verwezen naar de eigen wet- en regelgeving op dit gebied.