

Klokkenluidersregeling Care Plus Stichting

Inleiding

In februari 2023 is de Wet bescherming Klokkenluiders ingevoerd. Deze wet komt in de plaats van de Wet Huis voor Klokkenluiders. In het licht van deze nieuwe wet is de klokkenluidersregeling van Care Plus Stichting geactualiseerd. De wet is bedoeld om de bescherming te verbeteren van medewerkers en andere melders, die misstanden in de organisatie, die een (maatschappelijk) belang schaden, signaleren en aan de orde stellen.

Care Plus Stichting verwacht van de bij haar werkzame of aan haar verbonden personen dat zij onregelmatigheden of misstanden melden en de klokkenluidersregeling waarborgt dat zij zonder gevaar voor hun rechtspositie vermeende misstanden binnen Care Plus Stichting aan de orde kunnen stellen. In de regeling zijn afspraken opgenomen rond het vastleggen van meldingen, het vertrouwelijk en tijdig behandelen van meldingen en het nemen van passende maatregelen wanneer de gemelde misstand gegrond wordt verklaard.

Artikel 1: Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht, dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht (zoals stagiairs, vrijwilligers, ingehuurd personeel die een vergoeding voor hun werkzaamheden ontvangen).

b. Werkgever: Care Plus Stichting, welke krachtens 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 melder, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, 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.

d. Misstand: een misstand is een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij de onderstaande situaties:

- a. De (dreigende) 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
- b. Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid
- c. Een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu
- d. Een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten

- e. Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift
- f. Een (dreigende) verspilling van overheidsgeld
- g. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de a t/m f hierboven genoemde feiten
- h. Een (dreigende) schending van het Unierecht

e. Schendingen van het Unierecht: het gaat om (dreigende) schendingen van richtlijnen of verordeningen op specifieke gebieden van het Unierecht:

- a. Overheidsopdrachten
- b. Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering
- c. Productveiligheid en productconformiteit
- d. Veiligheid van het vervoer
- e. Bescherming van milieu
- f. Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid
- g. Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn
- h. Volksgezondheid
- i. Bescherming van de persoonlijk levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen

f. Vermoeden van een onrechtmatigheid: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid 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.

g. Adviseur: 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.

h. Vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van werkgever te fungeren. **Voor Care Plus Stichting is Sandra Buis (Sandra Buis | Care Plus s.buis@care-plus.nl) vertrouwenspersoon.**

i. Afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkeluiders.

j. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkeluiders.

k. Melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid of schending van het Unierecht op grond van deze regeling.

l. Melder: iemand die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling. Dat kan binnen de organisatie zijn, maar ook direct bij een bevoegde autoriteit of in de media (openbaarmaking).

m. De Raad van Bestuur: de Raad van Bestuur, het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever.

n. De Raad van Toezicht: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de Raad van Bestuur.

o. Contactpersoon: Degene die door de Raad van Bestuur c.q. Raad van Toezicht na ontvangst van de

melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling.

p. Onderzoeker(s); degene aan wie de Raad van Bestuur c.q. Raad van Toezicht het onderzoek naar de misstand opdraagt.

q. Externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te doen.

r. 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.

Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. De werknemer, c.q. melder, kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht en zich desgewenst door deze adviseur laten vertegenwoordigen. Eventuele kosten voor het raadplegen en/of laten vertegenwoordigen van/door de adviseur blijven voor rekening van de melder. Wanneer het vermoeden van een misstand gegrond wordt verklaard, komen alle kosten tot een maximum van € 5.000,- voor rekening van werkgever. De Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht bepaalt wanneer er sprake is van een gegrondverklaring. Indien het een grote / fundamentele zaak betreft waarover de klok wordt geluid en voornoemd budget niet toereikend is, wordt door de Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht in redelijkheid een gepast budget bepaald. Voor zover daarover met de werknemer c.q. melder geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het bepaalde budget ter toetsing voorgelegd aan een commissie van drie personen, bestaande uit de voorzitter van de Ondernemingsraad, de voorzitter van de Raad van Bestuur (of voorzitter van de Raad van Toezicht indien de melding de RvB betreft) en een door hen in overleg aan te wijzen onafhankelijk voorzitter.

2. De werknemer, c.q. melder kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of schending van het Unierecht.

3. De werknemer, c.q. melder, kan ook de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3: Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. De melder kan een vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht eerst intern (bij de eigen werkgever) indienen, alvorens tot een externe melding over te gaan. Echter de melder mag direct melden bij een extern meldkanaal (het Huis voor klokkenluiders of een ander daartoe bevoegde autoriteit).

2. De melder kan het vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht melden bij de Raad van Bestuur. Indien de werknemer een redelijk

vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding bij de Raad van Toezicht doen.

3. De melder kan het vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht binnen de organisatie ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 4: interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. De 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, onregelmatigheid of schending van het Unierecht binnen de organisatie van de werkgever, kan dit melden bij de Raad van Bestuur. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht betrokken is, kan hij de melding bij de Raad van Toezicht doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de Raad van Bestuur' verder 'de Raad van Toezicht' te worden gelezen.

2. De melder kan het vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht binnen de organisatie ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 5: Vastlegging, registratie van de interne melding

1. De melder doet de melding bij voorkeur schriftelijk, maar dit mag ook mondeling zijn.

- via de telefoon of andere spraakberichten of
- op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek

2. De schriftelijke melding wordt gericht aan de **Raad van Bestuur** via een mailbericht aan **f.eurlings@care-plus.nl** OF per brief aan Care Plus Stichting, t.a.v. Raad van Bestuur Groenstraat 2A, 6088 CW Roggel

3. Indien de melder de melding mondeling bij de **vertrouwenspersoon** doet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt de schriftelijke vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een afschrift. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen door naar de Raad van Bestuur.

4. Het Raad van Bestuur registreert de melding in een format (zie de Bijlage) en slaat deze op in een daarvoor ingericht register. Het register is alleen toegankelijk voor de Raad van Bestuur.

5. Indien de melder of vertrouwenspersoon een redelijk vermoeden hebben dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de melder of de vertrouwenspersoon de melding onverwijld door aan de voorzitter van de Raad van Toezicht (ketelaarjmj@gmail.com). In dat geval zorgt de Raad van Toezicht zelf voor registratie van de melding en beheer van het casusdossier. De Raad van Toezicht gebruikt daarvoor het registratieformulier (zie de Bijlage).

6. Indien de melder de melding mondeling bij de Raad van Bestuur doet, draagt deze, in overleg met de melder, zorg voor een nauwkeurige schriftelijke vastlegging hiervan en legt de schriftelijke vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een afschrift.

7. In geval van een mondelinge melding bij de Raad van Toezicht kan de melder via een mailbericht aan de voorzitter van de Raad van Toezicht om een gesprek vragen. De Raad van Toezicht draagt zelf zorg voor een nauwkeurige schriftelijke vastlegging van het gesprek en legt de schriftelijke vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een afschrift.

8. Registratie van de mondelinge melding kan ook via een opname van het gesprek plaatsvinden. Voor de opname van een gesprek is voorafgaand toestemming van de melder nodig.

9. De Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht stuurt **binnen 7 werkdagen na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder**. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke (mondelinge) melding.

10. Na ontvangst van de melding wijst de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht, in overleg met de melder, een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 6: Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de interne melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, en daarbij de beschikking krijgen over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, zijn verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht.

3. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter wordt in ieder geval begrepen:

- Gegevens over de identiteit van de melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en
- Informatie over een bedrijfsgeheim.

4. De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder toestemming van de melder.

5. Indien het vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht 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 onverwijld door aan de melder.

6. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

7. In geval een wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure tot bekendmaking van de identiteit van een melder verplicht, wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld (tenzij die informatie het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen).

Artikel 7: Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht, tenzij:

- het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
- op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht.

2. Indien de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht besluit geen onderzoek in te stellen, **informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over.** Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht 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, onregelmatigheid of schending van het Unierecht.

3. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht beoordeelt of een externe instantie als in artikel 10 van deze regeling op de hoogte moet worden gebracht van de interne melding. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt, stuurt de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. Het onderzoek wordt in ieder geval niet uitgevoerd door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht.

5. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De melder ontvangt een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

6. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht informeert de personen op wie de 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 8: 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 vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een afschrift.

2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt 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 sturen een concept van het rapport naar de melder en de opdrachtgever.
6. De melder en de opdrachtgever kunnen schriftelijk commentaar leveren gedurende een periode van 4 weken vanaf de datum van verzending van het rapport. Zowel melder als werkgever zijn verplicht tot geheimhouding van het concept rapport.
7. De onderzoekers stellen een onderzoeksrapport vast en sturen dit naar de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht. De melder ontvangt een afschrift van het rapport.

Artikel 9: Standpunt van de werkgever

1. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht informeert de melder of de vertrouwenspersoon **binnen twaalf weken na de interne melding** schriftelijk over het inhoudelijke standpunt met betrekking tot het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventuele vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht de melder of de vertrouwenspersoon daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan 12 weken bedraagt, wordt tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht of een externe instantie als bedoeld in artikel 10 van de interne melding van een vermoeden van een misstand, van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder of de vertrouwenspersoon 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.
5. De werkgever stelt de melder in een gesprek met de melder dan wel de vertrouwenspersoon in de gelegenheid op het inhoudelijke standpunt van de werkgever te reageren.

6. Indien de melder in reactie op het inhoudelijke 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 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.

Artikel 10: Externe melding

1. Na het doen van een interne melding, kan de melder een externe melding doen, bijvoorbeeld wanneer:

- a. de melder de interne procedure heeft doorlopen en van oordeel is dat het vermoeden van een misstand niet naar behoren is behandeld dan wel afgehandeld en dit aan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht heeft laten weten;
- b. de melder het niet eens is met de wijze waarop de werkgever zich jegens de melder heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en dit aan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht heeft laten weten;
- c. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 9, lid 1 of lid 2.

2. De melder kan echter ook direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

3. 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
- b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld. Bevoegde instanties zijn:
 - i. de Autoriteit Consument en Markt
 - ii. de Autoriteit Financiële Markten
 - iii. de Autoriteit Persoonsgegevens
 - iv. de Nederlandsche Bank
 - v. het Huis voor Klokkenluiders
 - vi. de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
 - vii. de Nederlandse Zorgautoriteit
 - viii. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming

4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 11: Rechtsbescherming melder

1. De melder van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die zorgvuldig en te goeder trouw handelt, zowel in formeel als in materieel opzicht, wordt in diens rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op geen enkele

wijze wordt benadeeld in zijn rechtspositie jegens de werkgever. Dit is zowel van toepassing bij een interne melding als een (directe) externe melding.

2. Rechtspositionele besluiten, indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van een misstand die onder de in lid 1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn in ieder geval besluiten gericht op het:

- a. verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek
- b. tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband
- c. niet omzetten van een tijdelijk dienstverband naar een vast dienstverband
- d. verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe
- e. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe
- f. treffen van een disciplinaire maatregel
- g. opleggen van een benoeming in een andere functie
- h. uitbreiden of beperken van de taken aan de melder, anders dan op eigen verzoek
- i. onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen
- j. onthouden van promotiekansen
- k. afwijzen van verlof
- l. verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek
- m. het niet accepteren van een ziekmelding, of werknemer als ziek geregistreerd laten
- n. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder
- a. pesten, negeren en uitsluiten van de melder
- b. maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder, smaad of laster
- c. intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet

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 misstand of onregelmatigheid.

5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden 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 het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het:

- a. pesten, negeren en uitsluiten van de melder
- b. maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder, smaad of laster
- c. 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 disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 12: Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 5, lid 11 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, 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. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

2. Indien de melder van mening is dat er sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om de benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de Raad van Bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

3. De Raad van Bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 13: Bescherming andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur 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 de contactpersoon 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 de 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. De werkgever zal andere betrokken derden bij de melding zoals partner, familieleden, directe collega's niet benadelen.

8. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 11, lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14: 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 vermoedelijke misstand of onregelmatigheid, kan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 6,7 en 8 zijn overeenkomstig van toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn overeenkomstig van toepassing op de in artikel 13 bedoelde personen.
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 misstand.

Artikel 15: Vrijwaring van gerechtelijke procedures

1. De melder is ingeval van een melding of openbaarmaking van een vermoeden van misstand niet aansprakelijk voor een inbreuk op enige beperking van de openbaarmaking van informatie wanneer
 - a. hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking van de informatie noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand en
 - b. de melding of openbaarmaking overeenkomstig de voorwaarden van deze regeling heeft plaatsgevonden.
2. De melder is, indien hij voldoet aan de voorwaarden in lid 1, niet aansprakelijk voor het verwerven of de toegang tot informatie die in de melding is opgenomen of die openbaar wordt gemaakt, tenzij het verwerven of de toegang tot die informatie strafbaar is gesteld.
3. De bewijslast dat niet voldaan is aan de voorwaarden, bedoeld in lid 1 en 2, berust bij degene die de melder aansprakelijk heeft gesteld.

Toelichting

Artikel 1: Begripsbepaling

Centrale begrippen

In de regeling staat één begrip centraal: het vermoeden van een misstand. Bij een misstand is het maatschappelijk belang in het geding. De melding van een Vermoeden van een misstand gebeurt niet toevallig of met het oogmerk van eigen belang. De Melder heeft nadrukkelijk de bedoeling de noodklok te luiden om de gemeenschap te waarschuwen voor een specifieke, acute of dreigende misstand. Met de openbaarmaking dient de Melder aldus het algemeen belang. Deze externe melding vindt op proportionele wijze plaats aan personen of organen die met het oog op effectief ingrijpen, het meest in aanmerking komen. Daarbij dient de Melder de onderhavige regeling in acht te nemen. De afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders ontvangt en beoordeelt externe meldingen. Het is overigens, behoudens een aantal wettelijke verplichtingen, voor een werknemer niet verplicht om het vermoeden van een misstand te melden.

Artikel 3 t/m 9: Interne procedure

Rol Raad van Bestuur of Raad van Toezicht

Het vermoeden van een misstand betreft aangelegenheden van een zodanige ernst dat die tot de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht behoren. Daarom vindt de melding in principe aan de voorzitter van de Raad van Bestuur of aan de voorzitter van de Raad van Toezicht plaats. De interne melding is een belangrijk instrument om zo nodig verantwoordelijkheid te nemen en in te grijpen. De Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht dient daarom tijdig kennis te dragen van een Vermoeden van een misstand, zodat zij passende maatregelen kan nemen. In deze regeling is er **niet** voor gekozen om ook iedere leidinggevende als meldingsinstantie aan te wijzen, omdat het vermoeden van een misstand in de zin van deze regeling altijd tot de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht behoort en daarom rechtstreekse melding de voorkeur heeft. Voor een melder die zich niet rechtstreeks tot de Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht wil wenden is de vertrouwenspersoon beschikbaar.

Misstand in een andere organisatie

De melding van een vermoeden van een misstand in een andere organisatie kan naar keuze van de melder via de eigen interne regeling worden gemeld dan wel rechtstreeks bij de organisatie waarin de vermoede misstand plaatsvindt conform de daar geldende regeling.

Voordeel van de melding via de interne procedure is dat via de interne procedure in overleg kan worden bepaald en besloten wat er met een vermoeden van de misstand in de andere organisatie moet worden gedaan. Voordeel van een rechtstreekse melding bij de andere organisatie is dat deze organisatie direct op de hoogte wordt gebracht.

Vertrouwenspersoon

Het bieden van de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te raadplegen kan ertoe bijdragen dat de melding (op de juiste wijze) wordt gedaan. De onafhankelijke vertrouwenspersoon kan, naast het registreren en doorgeleiden van de melding, eventueel optreden als procesbewaker en kan een belangrijke raadgever zijn voor de melder. Zo kan de vertrouwenspersoon de melder behoeden voor procedurele fouten, samen met de melder de ernst van de melding beoordelen en de melder eventueel

doorverwijzen naar een externe derde. De vertrouwenspersoon kan hierdoor een belangrijke bijdrage leveren aan de doelstelling van de regeling, dat een veilig klimaat wordt geschapen waarin meldingen van een vermoeden van een misstand gewaardeerd worden.

Voor de goede orde wordt aangegeven dat de vertrouwenspersoon niet zelf de meldingsinstantie is, niet zelf een vermoeden van misstanden behandelt en geen standpunten inneemt.

Adviseur

Met een adviseur doelt deze regeling op een persoon die uit hoofde van zijn functie geheimhouding is verschuldigd, zoals een advocaat, dan wel een geheimhoudingsverklaring ter zake van het gemelde heeft ondertekend. Deze adviseur kan de melder adviseren over de passende weg voor de melding. Bovendien kan de adviseur hem/haar wijzen op eventuele risico's.

Afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders

Het is voor de Melder mogelijk om informatie, advies of ondersteuning bij de Afdeling advies van het Huis van Klokkenuiders te vragen over de te ondernemen stappen inzake een Vermoeden van een misstand. Daarnaast geeft deze Afdeling advies van het Huis van Klokkenuiders algemene voorlichting over het omgaan met een vermoeden van een misstand. Ook kan de Afdeling advies van het Huis van Klokkenuiders verwijzen naar bestuursorganen of diensten die zijn belast met de opsporing van strafbare feiten of met het toezicht op de naleving van wettelijke voorschriften.

Artikel 10: Externe melding

Kenmerkend voor de klokkenuidersregeling is de mogelijkheid tot direct externe melding van een redelijk vermoeden van een misstand die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, aan personen of organisaties die daartegen effectief in kunnen grijpen. Het klokkenuiden kan echter grote gevolgen hebben. De werkgever kan in diskrediet worden gebracht en schade leiden. Deels is schade vaak niet te voorkomen, wel kan onnodige schade voorkomen worden. Daarom dient externe melding van een vermoeden van een misstand plaats te vinden aan die externe persoon of organisatie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. Dit zijn primair organisaties als de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Arbeidsinspectie, het Openbaar Ministerie en het Huis voor Klokkenuiders.

Daarbij houdt de Melder enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die Externe derde kan ingrijpen en anderzijds het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Van de melder wordt met andere woorden verwacht dat hij proportioneel handelt.

Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenuiders

Het Huis voor klokkenuiders kent een Afdeling onderzoek. Deze ontvangt en beoordeelt ook externe meldingen. De externe melding bij de Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenuiders dient te worden gedaan door middel van een verzoekschrift en moet aan een aantal wettelijke vereisten voldoen. Verwezen wordt naar hoofdstuk 2, artikel 4 en artikel 5 van de Wet bescherming klokkenuiders.

Als het verzoekschrift in behandeling wordt genomen zal onderzoek worden gedaan naar een vermoeden van een misstand. Tevens kan onderzoek worden gedaan naar de wijze waarop de werkgever zich jegens de werknemer c.q. melder heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand. Daarnaast kan de

Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenluiders een algemene aanbeveling formuleren over het omgaan met een vermoeden van een misstand.

Artikel 11: Rechtsbescherming melder

De rechtsbescherming van de te goeder trouw handelende melder vormt de kern van deze regeling. Die bescherming houdt in dat deze melder op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een misstand mag worden benadeeld in zijn of haar rechtspositie bij de werkgever.

Anonieme melding dient zoveel mogelijk voorkomen te worden. Reden daarvoor is dat het niet mogelijk is de melder aldus aan te kunnen spreken en om nadere uitleg te vragen over een vermoeden van een misstand. Ook kan aan een anonieme melder geen rechtsbescherming worden geboden vanwege zijn anonimiteit. Deze rechtspositionele bescherming betekent overigens niet dat er geen arbeidsrechtelijke maatregelen meer kunnen worden getroffen ten aanzien van een melder. Dit mag alleen niet indien en voor zover een dergelijk besluit verband houdt met een melding van een redelijk vermoeden van een misstand.

Bijlage: Registratieformulier

Indienen Melding

Datum melding
Melding

Klik of tik om een datum in te voeren.

- Email
- Per Post
- Mondeling
- Via vertrouwenspersoon
- Medewerker
- Stagiair
- Vrijwilliger
- PNIL-ler
- Medewerker andere organisatie

Melder

Ontvangstbevestiging
Contactpersoon voor melder
i.v.m. tegengaan benadeling
Aard van de melding

Klik of tik om een datum in te voeren.

Naam: Klik of tik om tekst in te voeren.

Functie: Klik of tik om tekst in te voeren.

Klik of tik om tekst in te voeren.

Onderzoekfase

Bij geen onderzoek:
gemotiveerd bericht naar
melder

Klik of tik om een datum in te voeren.

Melden bij externe instantie
Afschrift externe melding naar
melder

Nee

Ja, bij Klik of tik om tekst in te voeren.

Klik of tik om een datum in te voeren.

Onderzoeker(s)
Naam onderzoekers en
onderzoeksopdracht in afschrift
naar melder

Klik of tik om tekst in te voeren.

Klik of tik om een datum in te voeren.

Informeren persoon op wie
melding betrekking heeft

Klik of tik om een datum in te voeren.

Concept rapport naar melder
Concept rapport naar
opdrachtgever

Klik of tik om een datum in te voeren.

Klik of tik om een datum in te voeren.

Reactie opdrachtgever op
concept rapport

Klik of tik om een datum in te voeren.

Klik of tik om een datum in te voeren.

Definitief rapport naar melder
Definitief rapport naar
opdrachtgever

Klik of tik om een datum in te voeren.

Klik of tik om een datum in te voeren.

Vervolgstappen/Maatregelen

Schriftelijke bevestiging
standpunt en vervolgstappen/
maatregelen naar melder

Klik of tik om een datum in te voeren.

Verslag mondelinge reactie op
standpunt (indien van
toepassing)

Klik of tik om een datum in te voeren.

Schriftelijke bevestiging
standpunt en vervolgstappen/
maatregelen naar persoon over
wie de melding gaat

Klik of tik om een datum in te voeren.

Externe instantie op de hoogte
stellen van rapport, standpunt
en

Klik of tik om een datum in te voeren.

Klik of tik om een datum in te voeren.

vervolgstappen/maatregelen
(indien van toepassing)

Klik of tik om een datum in te voeren.

Melder informeren

Persoon op wie de melding
betrekking heeft informeren

Ingezette maatregelen
Afsluiten casusdossier

Klik of tik om tekst in te voeren.
Klik of tik om een datum in te voeren.