

Stichting Buitengewoon leren en werken – Prins Heerlijk			
Procedure Melding Incidenten Medewerkers, misstanden en inbreuk op het Unierecht			
	Relevante wetgeving: Wet bescherming klokkenluiders (WBK)	Versie: 03 November 2023	Datum evaluatie: November 2027

Procedure Melding Incidenten Medewerkers, misstanden en inbreuk op het Unierecht (Wet bescherming Klokkenluiders)

Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *werknemer*: de werknemer die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit hoofde van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht in een organisatie.
2. *een vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een werknemer dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - a. 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 andere organisatie, en
 - b. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vi. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen,
 - vii. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen,
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i tot en met vii genoemde feiten;
3. *melder*: de werknemer die conform deze regeling een melding doet van een vermoeden van een misstand;
4. *directie*: degene(n) die is (zijn) benoemd als (lid van) de directie van de organisatie;
5. *adviseur*: de adviseur is iedere natuurlijk persoon die het vertrouwen van de melder geniet en op wie uit hoofde van zijn beroep of ambt een geheimhoudingsplicht rust omtrent het aan hem/haar gemelde;
6. *vertrouwenspersoon*: diegene die door de directie is aangewezen om als zodanig voor de zorgorganisatie te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij of zij als zodanig fungeert; dit kan een interne en/of externe vertrouwenspersoon zijn.
7. *externe derde*: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of te doen oplossen en derhalve het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;
8. *Huis*: Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 1 sub a van de Wet Huis voor klokkenluiders;
9. *Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 1 sub c van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
10. *Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 1 sub c van de Wet Huis voor Klokkenluiders.

Procedure Melding Incidenten Medewerkers en misstanden/inbreuk op het Unierecht

Binnen Prins Heerlijk maken we onderscheid tussen incidenten en misstanden. In elke organisatie komen incidenten voor. Als zo'n incident grote of maatschappelijke gevolgen heeft, is er sprake van een misstand. In dit document wordt uitgelegd wat we verstaan onder een 1) incident, 2) misstand en 3) inbreuk op het Unierecht, en hoe we hiermee omgaan.

1. Melding Incidenten medewerkers

Incidenten willen we zoveel als mogelijk voorkomen en áls ze zich voordoen is het van belang dat er adequaat op wordt gereageerd. Het gaat hierbij alleen om interne meldingen. Prins Heerlijk vraagt van medewerkers om incidenten waar zij getuige van zijn te melden bij hun teamleiders. De direct leidinggevende kan dan zo nodig actie ondernemen en zorgdragen voor betrokkenen. Door informatie te verzamelen over de incidenten die zich in een bepaalde periode voordoen, ontstaat inzicht in verbetermogelijkheden in werkprocessen. De werkwijze die volgen bij een incident wordt beschreven in hoofdstuk 4.

2. Misstanden

Bij een misstand of een vermoeden van een misstand gaat het om gevaarlijke, immorele of illegale praktijken die onder verantwoordelijkheid van de werkgever plaatsvinden. Hierbij is het maatschappelijk belang in het geding.

3. Inbreuk op het Unierecht

Sinds december 2021 is de regeling ook voor het melden van mogelijke inbreuken op het Unierecht. Inbreuk op het Unierecht is een handeling of nalatigheid die betrekking heeft op volgende domeinen van het Unierecht:

- Overheidsopdrachten
- Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorisme bestrijding
- Veiligheid van vervoer
- Bescherming van het milieu
- Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid
- Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn
- Volksgezondheid
- Consumentenbescherming
- Bescherming van persoonsgegevens

4. Soorten incidenten en het (vermoeden van) misstand of inbreuk op het Unierecht

Prins Heerlijk onderscheidt de volgende soorten incidenten. In het formulier hebben we het (vermoeden van) een misstand en inbreuk op het Unierecht ook opgenomen. Het formulier vind je in de bijlage.

Soort incident / misstand	Definitie
<i>Schokkende gebeurtenis</i>	Een schokkende gebeurtenis is een ernstige ongewenste gebeurtenis of situatie, niet noodzakelijkerwijs samenhangend met een fout of ongeval, die van invloed is of kan zijn op het verdere verloop van het dienstverband binnen Prins Heerlijk

Soort incident / misstand	Definitie
<i>Agressie</i>	We spreken van een agressief incident als er sprake is van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat beledigend en/of dreigend is of daadwerkelijk fysieke schade aanricht (aan de medewerker zelf, anderen of objecten).
<i>Ongeval</i>	Een ongeval is een voorval dat leidt tot ernstige schade of letsel. Een ongeval kan zich voordoen ondanks zorgvuldig en correct handelen van medewerkers. Een ongeval kan ook ontstaan vanuit een onveilige situatie, door nalatigheid of verkeerde inschatting van betrokkenen. Dit omvat ook bedrijfsongevallen die tijdens het werk plaatsvinden.
<i>Bijna ongeval</i>	We spreken van een bijna-ongeval als een risicovolle situatie tijdig wordt gesignaleerd zodat schadelijke gevolgen voorkomen kunnen worden.
<i>Fout</i>	Een fout is het gedrag of het effect van gedrag van een medewerker dat door rationeler of zorgvuldiger te werk te gaan, menselijkerwijs voorkomen had kunnen worden. Een fout is dan ook in de regel verwijtbaar en heeft invloed op het functioneren van de medewerker. Het betreft hier ook het niet nakomen van afspraken uit de gedragscode of AVR.
<i>Ongewenste gebeurtenis</i>	Een ongewenste gebeurtenis is een gedraging van de medewerker of een gebeurtenis rondom de medewerker die van grote invloed is op diens functioneren. Dit kan te maken hebben met criminele activiteiten of gebeurtenissen in de directe sociale omgeving van de medewerker.
<i>Middelenmisbruik</i>	Van 'middelenmisbruik' wordt gesproken wanneer een medewerker veelvuldig en langdurig alcohol of drugs gebruikt ondanks de problemen die dat veroorzaakt. Dit kunnen problemen zijn met het nakomen van zijn verplichtingen op het werk of thuis of herhaaldelijk in aanraking komen met justitie.
<i>(Vermoeden van)seksueel misbruik/ intimidatie en/of huiselijk geweld</i>	Er is sprake van een vermoeden van seksuele intimidatie/misbruik/huiselijk geweld, heterdaad betrappen op seksuele intimidatie/misbruik, onthulling van seksuele intimidatie/misbruik/ huiselijk geweld door betrokkene.
<i>Discriminatie / racisme</i>	Het op grond van sekse, religie, huidskleur, nationaliteit, etnische afkomst of welke grond dan ook hanteren van vooroordelen, discriminerende uitspraken en gedragingen.

Soort incident / misstand	Definitie
<i>Incidenten die kunnen leiden tot misstanden of (een vermoeden van) een misstand/inbreuk EU recht</i>	Bij een incident dat kan leiden tot een misstand is het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding. Het gaat dan op de volgende situaties -Integriteitsschendingen: incidenten waarbij personen de normen en waarden van de organisatie schenden en zich dus niet houden aan de gedragscode waarin deze normen en waarden vastliggen. Bijv. medewerkers die geld verduisteren of bedrijfsinformatie doorspelen naar concurrenten. -Fraude: een vorm van bedrog. Zaken anders voorstellen dan ze werkelijk zijn. Er is altijd opzet in het spel, er is iemand de dupe. Voorbeelden zijn belastingfraude, examenfraude of fraude met verzekeringen. - Inbreuk op het EU recht: een handeling of nalatigheid die betrekking heeft op het EU recht. Voorbeelden zijn werknemers die medische handelingen doen waar ze niet voor opgeleid zijn of sollicitatiegegevens die langer worden bewaard dan is toegestaan. Deze incidenten worden misstanden als het structurele incidenten worden. Ook als de directie erbij betrokken is, of als het om grote bedragen gaat.

5. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer c.q. melder

De werknemer c.q. de melder kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand en zich desgewenst door deze adviseur laten vertegenwoordigen.

Ter zake het vermoeden van een misstand kan de werknemer c.q. de melder de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand. De vertrouwenspersoon functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) de organisatie.

Indien de vertrouwenspersoon een werknemer c.q. melder is die in dienst is van de organisatie, dan is op de vertrouwenspersoon de rechtsbescherming van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

Ter zake het vermoeden van een misstand kan de werknemer c.q. de melder de Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

6. Interne melding

Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond, dient de melder de melding van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie, intern te melden bij de (voorzitter van de) directie volgens de in deze regeling beschreven interne procedure of te melden bij de betreffende andere organisatie conform de daar geldende klokkenluidersregeling. De melder kan het vermoeden van een misstand ook intern melden via de vertrouwenspersoon van de organisatie.

7. Vastlegging van de interne melding

De melder doet de melding schriftelijk bij de directie dan wel de vertrouwenspersoon.

Indien de melder de melding van een vermoeden (deels) mondeling doet bij de directie dan wel de vertrouwenspersoon, draagt deze, 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 van de schriftelijke vastlegging een afschrift. Hierbij wordt het formulier melding incidenten medewerkers ingevuld en vastgelegd.

De directie respectievelijk de vertrouwenspersoon stuurt binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke (mondelinge) melding. Directie stuurt jaarlijks verslaglegging van meldingen naar de RvT en de OR.

Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

De directie en/of de vertrouwenspersoon draagt/dragen er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

Al degenen 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.

Indien het vermoeden van een misstand 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.

8. Standpunt

Nadat de melding is gedaan, verricht de directie een zorgvuldig onderzoek naar het gemelde vermoeden van een misstand. Tijdens het onderzoek zal de directie de melder horen.

Indien de melder de melding bij de vertrouwenspersoon heeft gedaan en de melder zijn of haar identiteit niet bekend wil maken, dan kan de directie haar vragen schriftelijk aan de melder stellen via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal de vragen doorgeleiden aan de melder die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Vervolgens zal de vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan de directie.

Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, wordt de melder door de directie of vertrouwenspersoon schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van de misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de interne melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.

De directie zal in een gesprek met de melder dan wel de vertrouwenspersoon het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en de melder in staat stellen hierop te reageren.

Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de directie of door de vertrouwenspersoon hiervan voor het verstrijken van de periode van acht weken schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier weken bedragen.

9. Externe melding

De melder kan na het doorlopen van de procedure inzake de interne melding een redelijk vermoeden van een misstand extern melden, indien:

- a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 6 en van oordeel is dat het vermoeden van een misstand ten onrechte terzijde is gelegd en dit in lijn met artikel 6 lid 4 aan de directie 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 en dit in lijn met artikel 6 lid 4 aan de directie heeft laten weten.
- c. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn(en) als bedoeld in artikel 6 leden 3 en 5.

De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden verwacht. Dat is in ieder geval aan de orde indien 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 één of meerdere leden van de directie binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken zijn;
- c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de 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;
- f. een wettelijke plicht tot directe externe melding.

De melder kan de externe melding doen bij een externe derde. Daarbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand plaats dient te vinden aan die externe derde/externe instantie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. De melder houdt enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de organisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Onder externe derden wordt in ieder geval verstaan:

- a. een instantie die belast is met de opsporing van strafbare feiten;
- b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

10. Rechtsbescherming melder

De melder van een vermoeden van een misstand die te goeder trouw zowel in formeel als in materieel opzicht zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld in zijn rechtspositie jegens de organisatie.

Rechtspositionele besluiten, indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van een misstand die in ieder geval onder de in lid 1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn 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 in een vast dienstverband;

- d. verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
- e. treffen van een disciplinaire maatregel;
- f. onthouden van salarisverhoging;
- g. onthouden van promotiekansen;
- h. afwijzen van verlof.

Van formeel zorgvuldig handelen is sprake indien:

- a. de melder de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld als bedoeld in artikel 3, tenzij dat in redelijkheid niet van hem/haar kon worden gevergd zoals voorzien in deze regeling;
- b. de melder bij externe melding zoals voorzien in deze regeling de feiten op een passende en evenredige wijze bekend maakt.

Van materieel zorgvuldig handelen is sprake indien:

- a. de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de betreffende feiten juist zijn;
- b. de externe bekendmaking een maatschappelijk belang betreft als bedoeld in Artikel 1 lid 2 onder b in het geding is;
- c. het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van de organisatie bij geheimhouding.

11. Slotbepalingen

Deze regeling treedt in werking op 17 december 2023

Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden op www.prinsheerlijk.nl/organisatie

Vanaf het moment van inwerkingtreding zijn Bart de Greef en Marielle van Hunsel als vertrouwenspersoon ten behoeve van deze regeling benoemd en bereikbaar per telefoon, in persoon of via vertrouwenspersoon@prinsheerlijk.nl.

Toelichting

Definities

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 regeling gaat uit van het principe dat de melder in beginsel intern melding doet.

De mogelijkheid tot externe bekendmaking, het zogenaamde klokkenluiden, is voorbehouden aan de categorie ernstige immorele praktijken met een groot maatschappelijk belang. *De externe melding van het vermoeden van een misstand gebeurt niet toevallig of met het oogmerk van eigen belang: de klokkenluider 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 klokkenluider 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 klokkenluidersregeling in acht te nemen.

Het is overigens, behoudens een aantal wettelijke verplichtingen, voor werknemers niet verplicht om het vermoeden van een misstand te melden.

Met de invoering van de Wet Huis voor Klokkenluiders is tevens een Afdeling onderzoek ingesteld, die externe meldingen ontvangt en beoordeelt.

Interne procedure

Rol directie

Het vermoeden van een misstand betreft aangelegenheden van een zodanige ernst, dat die tot de verantwoordelijkheid van de directie behoren. Daarom vindt de melding in principe aan de (voorzitter van de) directie plaats.

De organisatie *kan* overwegen om *iedere leidinggevende* die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de melder, ook als functionaris aan te wijzen waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld.

Voor deze leidinggevende geldt dat hij niet zelf de melding beoordeelt, niet zelf klachten behandelt, geen uitspraken doet en geen sancties kan opleggen. De direct of hogere leidinggevende dient de melding in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen, door te geven aan de directie.

In dit model is er niet voor gekozen om ook *iedere leidinggevende* als meldingsinstantie aan te wijzen, omdat het vermoeden van een misstand altijd tot de verantwoordelijkheid van de directie behoort en daarom rechtstreekse melding de voorkeur heeft. Voor melders die zich niet rechtstreeks tot de directie willen wenden, is de vertrouwenspersoon beschikbaar.

Hierbij kan ook nog worden afgewogen dat, door de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders in voorkomende gevallen, een melder die zijn melding heeft gedaan bij een leidinggevende, niet zijnde de directie, ontvankelijk wordt verklaard, ondanks dat de werkgever in zijn regeling niet iedere leidinggevende als functionaris waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld heeft aangewezen.

Betreft de melding het functioneren van de directie, dan wordt de melding in behandeling genomen door de vertrouwenspersoon.

Voor de organisatie is de interne melding een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen en in te grijpen. De directie dient daarom tijdig kennis te dragen van vermoedens van een misstand, zodat zij passende maatregelen kan nemen.

Misstand in een andere organisatie

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

Voordeel van de melding via de interne procedure is dat via de interne procedure bepaald en in overleg besloten kan worden wat er met het 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

De organisatie kan er ook voor kiezen een vertrouwenspersoon aan te wijzen en de melding bij hem of haar te laten plaatsvinden. 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 andere instanties. 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 klachten behandelt, geen oordelen velt, geen uitspraken doet en geen sancties kan opleggen.

Adviseur

Met een adviseur doelt deze regeling op een persoon die uit hoofde van zijn functie geheimhouding is verschuldigd, zoals een advocaat. Deze adviseur kan de melder adviseren over de passende weg voor de melding. Bovendien kan de adviseur hem/haar wijzen op eventuele risico's. De hier bedoelde adviseur heeft uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht. We wijzen erop dat de melder die de door hem/haar vermoede misstand in goed vertrouwen voorlegt aan iemand zonder beroeps- of

ambtsgeheim, die de misstand vervolgens in de publiciteit brengt, er rekening mee dient te houden dat hem/haar dat kan worden aangerekend. Als de organisatie ervoor kiest een ruimere omschrijving voor adviseur te hanteren dan de groep met een beroeps- of ambtsgeheim, dan is het raadzaam een geheimhoudingsplicht ter zake van het gemelde voor te schrijven.

Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders

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

Externe melding

Kenmerkend voor de klokkenluidersregeling is de mogelijkheid tot externe melding van redelijke vermoedens van illegale of immorele praktijken die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de zorgorganisatie en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, aan personen of organisaties die daartegen effectief in kunnen grijpen.

Hoofdregel daarbij is dat eerst de interne procedure omtrent een misstand doorlopen moet zijn.

Hierop zijn in de regeling echter uitzonderingen voorzien, bijvoorbeeld in situaties waarin dit in redelijkheid niet gevergd kan worden, er acuut gevaar dreigt of wanneer op grond van de wet een meldingsplicht bestaat, zoals aan het Openbaar Ministerie.

Externe melding is gerechtvaardigd als er van een zodanig zwaarwegend maatschappelijk belang sprake is, dat het belang van de zorgorganisatie bij geheimhouding daarvoor moet wijken. Het klokkenluiden kan echter grote gevolgen hebben. De zorgorganisatie 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 het 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 Arbeidsinspectie of het Openbaar Ministerie. Daarbij houdt de melder enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds het belang van de zorgorganisatie 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 Klokkenluiders

Met de invoering van de Wet Huis voor Klokkenluiders is een Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenluiders ingesteld. Die ontvangt en beoordeelt ook externe meldingen. De externe melding bij een Afdeling onderzoek dient te worden gedaan door middel van een verzoekschrift en moet aan een aantal wettelijke vereisten voldoen. Verwezen wordt naar artikel 5 en artikel 6 van de Wet Huis voor Klokkenluiders. Onder andere zal de Afdeling onderzoek het verzoekschrift in beginsel niet in behandeling nemen als de melder niet eerst intern het vermoeden van een misstand heeft gemeld, tenzij dat van de melder in redelijkheid niet kan worden gevraagd.

Als het verzoekschrift in behandeling wordt genomen door de Afdeling onderzoek, dan zal deze afdeling onderzoek doen naar het vermoeden van een misstand, de wijze waarop de werkgever zich jegens de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand en een algemene aanbeveling formuleren over het omgaan met een vermoeden van een misstand.

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 binnen de organisatie.

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 de 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.