

Meldregeling voor een vermoeden van misstanden, onregelmatigheden en integriteitsschendingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** personen die nu of in het verleden arbeid bij u (hebben) verricht(en), met of zonder arbeidscontract of aanstelling. Hieronder vallen de huidige werknemers en ex-werknemers, maar ook zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiair en werknemers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor uw organisatie werken;
- b. **Werkgever:** Worktrans Uitzendgroep, 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 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:
 1. 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, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- d. **Vermoeden van een onregelmatigheid:** 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;
- e. **Vermoeden van integriteitsschendingen:** Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij personen de normen en waarden van uw organisatie schenden en zich dus niet houden aan de gedragscode waarin deze normen en waarden vastliggen. Het verschil met misstanden is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij misstanden altijd zo is.
- f. **Overtreding:** dit is het verzamelbegrip voor een misstand, onregelmatigheid en integriteitsschending om aan te geven dat er sprake is van het overtreden van regels met als gevolg een misstand, onregelmatigheid of een integriteitsschending;
- 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 de werkgever te fungeren;
- 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. **melding:** de melding van een vermoeden van een overtreding op grond van deze regeling;
- k. **Melder:** de werknemer die een vermoeden van een overtreding heeft gemeld op grond van deze regeling;

- l. **Hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever. **Ook hoogste verantwoordelijke;**
- m. **Contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- n. **Onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de overtreding opdraagt;
- o. **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 overtreding bij te doen;
- p. **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 overtreding te kunnen oplossen of doen oplossen;
- q. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenuiders;

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan een (extern) adviseur, een vertrouwenspersoon of de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders (HvK) raadplegen over een vermoeden van een overtreding.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

Een werknemer met een vermoeden van een overtreding binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende, die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij of bij de vertrouwenspersoon als hij een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede overtreding is betrokken.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een overtreding binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij of de melding via de vertrouwenspersoon doen. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer door naar een leidinggevende.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een overtreding bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4.
2. Van benadeling is sprake als de werkgever de melder wegens het doen van een melding slechter behandelt dan wanneer deze geen melding had gedaan. Voorbeelden van benadeling zijn ontslag, onvrijwillige overplaatsing of het weigeren van een promotie of het nemen van een buitenproportionele benadelende maatregel als reactie op het functioneren van de werknemer.
3. 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 overtreding.

4. Het is ook de taak van de werkgever om ervoor te zorgen dat leidinggevenden en collega's de melder niet benadelen, bijvoorbeeld door pesten, negeren of intimideren. Deze bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode.
5. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De contactpersoon kijkt samen met de melder naar de mogelijke risico's op benadeling, hoe deze tot een minimum beperkt kunnen worden en wat de melder kan doen als hij van mening is dat er wel sprake is van benadeling.
2. Indien de melder van mening is dat 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 benadeling tegen te gaan en melden dit aan de hoogste leidinggevende. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen, die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.
3. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling van de ondernomen stappen, en legt dit ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
4. Als de melder hiermee niet intern terecht kan, kan hij de afdeling onderzoek van het HvK vragen om een bejegeningsonderzoek uit te voeren. Dit kan hij ook al doen als het interne onderzoek naar de overtreding nog loopt, waarbij het wel verstandig is om dit intern aan te geven. Indien sprake is van benadeling kan de melder compenserende maatregelen van de werkgever eisen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

Getuigen en andere betrokkenen, waaronder de contactpersoon, de vertrouwenspersoon, de onderzoekers, maar ook de beschuldigde - zolang hij niet schuldig bevonden is - dienen door de werkgever niet benadeeld te worden. Hiermee dient voorkomen te worden dat betrokkenen geen melding durven te doen.

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

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. De identiteit van de melder en van de adviseur worden niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.
3. Indien het vermoeden van een overtreding 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.

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

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een overtreding mondeling bij een leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de leidinggevende of de vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt

hiervan een afschrift. Daarna wordt deze onverwijld naar de hoogste leidinggevende gestuurd.

1. De melder kan een externe melding doen als intern melden 'in redelijkheid' niet van de werknemer kan worden gevraagd, omdat hij redelijkerwijs kan vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie bij de overtreding betrokken is, als andere werknemers acuut gevaar lopen, de interne melding niet goed afgehandeld is of als er een externe meldplicht bestaat.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een overtreding, 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 overtreding. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over en geeft de gronden daarvoor aan.
2. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een overtreding op de hoogte moet worden gebracht. De melder wordt schriftelijk op de hoogte gebracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren zijn.
3. De hoogste leidinggevende laat een onafhankelijk en onpartijdig onderzoek uitvoeren door interne of externe onderzoekers. De melder wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld en door wie het onderzoek uitgevoerd wordt.
4. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder en andere werknemers in de gelegenheid om gehoord te worden. De schriftelijke verklaringen worden ter goedkeuring en ondertekening aan de melder of de betrokken werknemers voorgelegd en ontvangen een afschrift.
2. 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. Werknemers mogen alle documenten verstrekken, die zij voor het onderzoek redelijkerwijs noodzakelijk achten.
3. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De melder wordt binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt van de werkgever geïnformeerd. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een overtreding en 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 hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Alle betrokkenen worden geïnformeerd over het onderzoek, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren. Indien de melder aangeeft dat er geen deugdelijk onderzoek heeft plaatsgevonden of sprake is van onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt zonodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
2. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een overtreding, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een overtreding indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van acuut gevaar, een redelijk vermoeden van betrokkenheid van de hoogste verantwoordelijke, bij vrees voor tegenmaatregelen, een aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal of een plicht tot directe externe melding.
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 het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een overtreding kan worden gemeld, waaronder de Afdeling onderzoek van het Huis voor Klommenluiders.
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 zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede overtreding te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een overtreding, kan de hoogste leidinggevende of de afdeling onderzoek van het HvK verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapport op over het gevoerde beleid, de voorgekomen overtredingen, de eventuele benadelingen en hoe die afgehandeld zijn en of de procedure nog actueel is.
3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Personeelsvertegenwoordiging, waarna dit in een overlegvergadering met de Personeelsvertegenwoordiging wordt besproken. De op- en of aanmerkingen van de PVT worden verwerkt in de rapportage en ter goedkeuring aan de PVT voorgelegd.