

WerkPro Klokkenluidersregeling

Personen die actief zijn bij WerkPro moeten melding kunnen doen van vermoedens van misstanden binnen WerkPro. Hiervoor heeft WerkPro een klokkenluidersregeling. De regeling is tot stand gekomen met instemming van de Ondernemingsraad.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **melder**: persoon die werkgerelateerde activiteiten verricht voor WerkPro, ongeacht op welke basis dit gebeurt;
 - b. **vermoeden van een misstand**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden, dat met betrekking tot WerkPro, en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, sprake is van een misstand zoals:
 - de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit, of andere regels
 - een vermoeden van inbreuk op het Unierecht
 - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu,
 - een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
 - c. **vermoeden van een onregelmatigheid**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onregelmatigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zo ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
 - d. **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;
 - e. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
 - f. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - g. **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;

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur of de vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand. Hij kan ook het Huis voor Klokkenluiders raadplegen over een vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding

1. Een persoon met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt dit intern bij een leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon. Als het vermoeden de directie betreft, doet hij de melding bij de Raad van Commissarissen.
2. De melding wordt met ontvangstdatum, in overleg met de melder, naar de directie (of de Raad van Commissarissen) gestuurd.
3. Ingeval van een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden voor WerkPro een vermoeden heeft van een misstand binnen WerkPro, zijn leden 1 en 2 van toepassing.

Artikel 4. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Een melding wordt schriftelijk vastgelegd voor akkoord voorgelegd aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Degene bij wie de melding is gedaan stuurt de melding met datum van ontvangst zo spoedig mogelijk door aan de directie, of de Raad van Commissarissen als de melding de directie betreft.

Artikel 5. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directie (of Raad van Commissarissen) stuurt melder binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging.
2. De directie (of Raad van Commissarissen) start een onderzoek, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. Als geen onderzoek plaatsvindt, krijgt de melder binnen twee weken na de melding hiervan gemotiveerd bericht. Als wel een onderzoek plaatsvindt, wordt melder op de hoogte gebracht van de wijze van onderzoek.
4. De directie (of Raad van Commissarissen) beoordeelt of een externe instantie van de melding op de hoogte moet worden gebracht. Melder krijgt hiervan bericht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
5. De directie (of Raad van Commissarissen) informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij dit het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang kan schaden.

Artikel 6. Standpunt van de werkgever

1. De directie (of Raad van Commissarissen) informeert de melder binnen 3 maanden na de melding schriftelijk over haar inhoudelijk standpunt met betrekking tot de melding en de genomen stappen.
2. Wordt deze termijn niet gehaald, dan krijgt de melder hiervan bericht met een nieuwe termijn.
3. De directie (of Raad van Commissarissen) beoordeelt na afronding van het onderzoek of een externe instantie van het onderzoeksrapport en van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Is dit het geval, dan krijgt de melder hiervan bericht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden ook geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 7. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever door.

Artikel 8. Externe melding

1. De melder kan na de interne melding van een misstand, een externe melding doen als:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een redelijk vermoeden van een misstand met voorbijgaan aan de interne meldingsprocedure wanneer sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een wettelijke plicht tot directe externe melding.
3. Overigens heeft een melder het recht om meteen een externe melding te doen.
4. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt, zoals de Inspectie SZW, de Inspectie Gezondheidszorg, het Openbaar Ministerie of een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, zoals het Huis voor Klokkenluiders.
5. 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 misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 9. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De melder die volgens de bepalingen van deze regeling een vermoeden van een misstand meldt, daarbij te goeder trouw is en niet uit is op persoonlijk gewin, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolgd van het melden.
2. Als een melder aangeeft dat hij benadeeld is, is het aan de werkgever om te bewijzen, dat het niet te maken heeft met de melding.
3. De aangewezen contactpersoon bespreekt met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, hoe die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij vindt dat sprake is van benadeling.
4. Onder benadeling wordt elke vorm van benadeling verstaan, onder meer:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
maar ook:
 - p. het plaatsen op een zwarte lijst
 - q. het weigeren om een referentie te geven
 - r. pesten
 - s. intimideren
 - t. uitsluiting
5. Als de werkgever richting de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een maatregel als bedoeld in lid 3 sub 1 tot en met o, motiveert hij waarom maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met de melding.
6. De werkgever zorgt er voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met de melding, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.

Artikel 10. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever, vertrouwenspersoon, contactpersoon en in het kader van het onderzoek gehoorde medewerkers niet benadelen vanwege het fungeren in het kader van een melding.
2. Hetzelfde geldt voor familieleden en collega's van de melder, die een werkrelatie hebben met degene tegen wie de melding is gericht.

Artikel 11 Vrijwaring in gerechtelijke procedures

1. Melders, degenen die hen bijstaan en betrokken derden zijn in gerechtelijke procedures gevrijwaard van onder meer schending van de geheimhoudingsplicht, laster, schending van auteursrechten, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, schending van vertrouwelijkheid of loyaliteit of bescherming van persoonsgegevens,

2. De melder moet redelijke gronden hebben om aan te nemen dat melding nodig was om een misstand of inbreuk op het recht van de EU te onthullen. Ook moet hij redelijkerwijs kunnen aannemen dat de gemelde informatie juist was..
3. Degene die een procedure instelt tegen melder moet bewijzen dat de gewraakte handelingen niet nodig waren om de inbreuk te onthullen.

Artikel 12. Geheimhoudingsplicht melding en identiteit van de melder

1. Werkgever, en daarnaast betrokken autoriteiten en het huis voor klokkenluiders gaan vertrouwelijk om met informatie over de melding en de identiteit van de melder.
2. De identiteit van de melder wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder. Dit geldt ook voor de identiteit van de contactpersoon.
3. Als de melding gaat via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, gaat alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon.

Artikel 13. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat hij wordt benadeeld in verband met het doen van een melding, kan de directie (of Raad van Commissarissen) verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De melder kan hiertoe ook het Huis voor Klokkenluiders inschakelen.
3. Als een melder vindt, dat hij is benadeeld vanwege de melding, is het aan de werkgever om aan te tonen dat de benadeling niet het gevolg is van de melding.

Artikel 14. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De regeling wordt op het intranet en op de website geplaatst.
2. De directie stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid en uitvoering aangaande deze regeling en bespreekt deze in de overlegvergadering met de OR.

Artikel 15. Inwerkingtreding regeling

1. De regeling is aangepast op 5 juli 2022.

Toelichting op (model) regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

Werknemer

Deze regeling verstaat, in overeenstemming met de wet Huis voor Klokkenluiders (verder wet HvK), onder werknemer:

- i. degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht; en
- ii. degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht. Hieronder vallen in ieder geval zzp-ers, stagiaires en vrijwilligers.

Werknemer van andere organisatie

Deze regeling geldt op grond van de wet HvK niet alleen voor werknemers van de werkgever die de regeling heeft vastgesteld (WerkPro), maar ook voor werknemers van een andere organisatie

Dreiging van misstand

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een werknemer ook bij een dreigende misstand al een interne melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen.

Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins concreet kunnen onderbouwen.

Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties waar sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

Vermoeden van een onregelmatigheid

Ten opzichte van de wet HvK is de mogelijkheid toegevoegd om intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid.

Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand. Het maatschappelijk belang is niet in het geding.

De mogelijkheid intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is toegevoegd:

- omdat het in het belang is van zowel werkgever als werknemers indien werknemers hier intern melding van kunnen doen, zodat de werkgever in staat wordt gesteld het betreffende probleem op te lossen; en
- omdat het in overeenstemming is met het recht op vrije meningsuiting op de werkvloer dat de werkgever een werknemer die intern melding wil doen van een vermoede onregelmatigheid daar de mogelijkheid toe biedt en hem beschermt tegen benadeling in zijn arbeidspositie.

Geen externe melding mogelijk

Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid is er niet in de mogelijkheid een externe melding te doen. De reden hiervoor is dat bij enkel een vermoeden van een onregelmatigheid het maatschappelijk belang niet in het geding is.

Adviseur

De wet HvK is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. Dit kan bijvoorbeeld bij de adviseurs van het Huis van klokkenluiders. Zij kunnen het volgende doen:

- inschatten of er wel of niet sprake kan zijn van een werkgerelateerde misstand en de medewerkers eventueel doorverwijzen naar de instantie waar hij een melding kan doen,
- advies geven over de procedure rond het maken van een interne melding,
- advies geven over het omgaan met de mogelijke gevolgen van een interne melding,

- de melder wegwijs maken in de rechten en plichten die de melder heeft als werknemer <https://huisvoorklokkenluiders.nl/klokkenluidersregeling-en-intern-melden/> en klokkenluider.

Vertrouwenspersoon

De werkgever kan een vertrouwenspersoon aanstellen. Dit is niet verplicht. WerkPro gaat dit wel doen.

De vertrouwenspersoon richt zich erop potentiële melders van een vermoeden van misstand of onregelmatigheid te informeren, te begeleiden en te ondersteunen en te helpen bij het melden van dit vermoeden bij de leiding van de organisatie. Wanneer de melder zijn identiteit niet bekend wil maken kan de vertrouwenspersoon als intermediair namens de melder optreden.

De vertrouwenspersoon verleent nazorg en houdt de melder op de hoogte van de voortgang en eventuele afhandeling van de melding. De vertrouwenspersoon doet zelf geen onderzoek en is niet betrokken bij het toepassen van sancties.

De vertrouwenspersoon spart met medewerkers over ethische of integriteitskwesaties en geeft uitleg over de vigerende wet- en regelgeving of de gedragscode. De vertrouwenspersoon adviseert het management gevraagd en ongevraagd en rapporteert jaarlijks geanonimiseerd over de aard, de ernst en omvang van meldingen.

Contactpersoon

In geval van een melding wijst WerkPro in overleg met de melder een contactpersoon aan.

De contactpersoon kan de vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

De contactpersoon kan de melder ondersteunen bij het voorkomen of afwenden van benadeling van de positie van de melder. Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het raadzaam dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. De contactpersoon heeft dus geen rol bij de afhandeling van de melding.

Het Huis voor Klokkenluiders

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij wet HvK. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Geheimhoudingsplicht

Betrokkenen hebben geheimhoudingsplicht. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, contactpersoon, een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

Externe instantie

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt (artikel 14 lid 3). Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- a. een instantie die zich bezig houdt met de opsporing van strafbare feiten;
- b. een instantie die toezicht houdt op de naleving van wet- en regelgeving;
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, bijvoorbeeld het Huis voor Klokkenluiders}}.

Externe derde

Onder omstandigheden kan de melder ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte brengen van het vermoeden van een misstand. Zo'n externe derde kan bijvoorbeeld een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie zijn en in het uiterste geval kan dit de media zijn.

Melding werknemer van buiten de organisatie

Artikel 3 lid 1 gaat over een interne melding door een werknemer van een andere organisatie. Uit de definitie van 'vermoeden van een misstand' in de wet HvK volgt dat een werknemer van een andere

organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van deze werkgever in aanraking is gekomen, ook een melding van een vermoeden van een misstand bij deze werkgever moet kunnen doen.

Het gaat dan alleen om het melden van een misstand en niet om een onregelmatigheid.

Bescherming van de melder tegen benadeling

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan. Deze benadeling kan ook al plaatsvinden in de aan de melding voorafgaande fase. Dit is de fase waarin de toekomstige melder van de kwestie op de hoogte is geraakt en intern is begonnen daarover vragen te stellen of zijn mening daarover kenbaar te maken.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevend en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen. De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.

Iemand die een misstand meldt over een andere organisatie mag niet door de eigen werkgever benadeeld worden en niet door de andere organisatie. Denk hierbij aan de uitzendkracht en de gedetacheerde.