

KLOKKENLUIDERSREGELING
LANDELIJK BUREAU
VLUCHTELINGENWERK
NEDERLAND

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Definities.....	3
Werkingsfeer.....	3
Interne melding.....	4
Vertrouwelijkheid.....	4
Behandeling van de interne melding.....	4
Standpunt.....	4
Melding aan externe derde.....	5
Adviseur.....	5
Rechtsbescherming.....	5
Publicatie en rapportage.....	6
Inwerkingtreding en wijziging.....	6

Inleiding

Het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland acht het van belang dat de werknemers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de organisatie waarin zij werkzaam zijn.

De regeling van het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland inzake het omgaan met vermoedens van een misstand is hieronder opgenomen.

Definities

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

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 voor het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland.
Melder	:	de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld;
Leidinggevende	:	degene die hiërarchisch leiding geeft aan de werknemer;
Bestuursvoorzitter	:	de directeur van het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland;
Voorzitter van de Raad van Toezicht	:	de voorzitter van de Raad van Toezicht van VluchtelingenWerk Nederland;
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;
Externe derde	:	iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon of de adviseur, aan wie de werknemer een vermoeden van een misstand meldt.

NB: waar in deze regeling wordt verwezen naar 'werknemer', 'hij' of 'zijn', wordt ook 'werkneemster', 'zij' en 'haar' bedoeld.

Werkingsfeer

- Deze regeling is bestemd voor het melden van een vermoeden van een misstand. Hieronder wordt verstaan: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar de werknemer werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
 - een (dreigend) strafbaar feit;
 - een (dreigende) schending van wet- en/of regelgeving en/of de gedragscode;
 - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of het milieu;
 - een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen en/of het publiek;
 - een (dreigende) verspilling van overheidsmiddelen;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.
- Deze regeling is niet bestemd voor:
 - het melden van persoonlijke klachten van werknemers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid;
 - het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van activiteiten van het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland.

Interne melding

1. Het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland moedigt werknemers die het vermoeden hebben dat er misstanden bestaan binnen de organisatie, aan om hiervan melding te maken.
2. De werknemer meldt een vermoeden van een misstand in eerste instantie intern.
3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand intern melden bij zijn leidinggevende. Indien het vermoeden van een misstand een leidinggevende betreft, kan de werknemer het vermoeden bij de Bestuursvoorzitter melden. Indien het vermoeden van een misstand de Bestuursvoorzitter betreft, kan de werknemer het vermoeden bij de Raad van Toezicht melden. De werknemer kan een vermoeden van een misstand ook melden bij de vertrouwenspersoon.
4. Degene aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld, legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.
5. Degene aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld (anders dan de Bestuursvoorzitter), draagt er zorg voor dat de Bestuursvoorzitter onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen, almede dat de Bestuursvoorzitter een afschrift van de vastlegging ontvangt, tenzij de melding de Bestuursvoorzitter betreft.

Vertrouwelijkheid

1. Degenen die bij de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand betrokken zijn, zullen de melding vertrouwelijk behandelen indien de werknemer daarom heeft verzocht.
2. De persoon bij wie een melding wordt gedaan en degenen die betrokken zijn bij de afhandeling daarvan maken de identiteit van de melder niet bekend zonder instemming van de melder.
3. Diegenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding gaan op behoorlijke en zorgvuldige wijze om met de identiteit en de informatie van de melder.

Behandeling van de interne melding

1. Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stelt de Bestuursvoorzitter (of indien de melding de Bestuursvoorzitter betreft: de Raad van Toezicht) een onderzoek in, tenzij:
 1. 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.
2. De Bestuursvoorzitter dan wel de Raad van Toezicht draagt er zorg voor dat het onderzoek op een zorgvuldige manier wordt uitgevoerd en laat het onderzoek niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand.
3. In het kader van het onderzoek kunnen de melder en/of andere betrokkenen worden gehoord. Indien de melder wordt gehoord, dan wordt zorg gedragen voor een schriftelijke vastlegging hiervan. De schriftelijke vastlegging wordt ter goedkeuring en ondertekening aan de melder voorgelegd. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Standpunt

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de Bestuursvoorzitter of de Raad van Toezicht schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de Bestuursvoorzitter of de Raad van Toezicht hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Melding aan externe derde

1. Na het afronden van een interne melding kan de melder zich wenden tot de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders indien hij het niet eens is met het standpunt van de Bestuursvoorzitter dan wel de Raad van Toezicht of indien hij binnen de hiervoor genoemde termijn geen standpunt heeft ontvangen.
2. De werknemer kan een vermoeden van een misstand, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, direct, dat wil zeggen zonder voorafgaande interne melding, aan een externe derde melden, indien sprake is van een van de navolgende omstandigheden:
 1. een acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang externe melding noodzakelijk maakt;
 2. een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van en interne melding;
 3. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 4. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, de misstand niet heeft weggenomen;
 5. een wettelijke verplichting bestaat tot het melden van het vermoeden van een misstand.
3. De melding door de werknemer vindt plaats aan een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen en die daarvoor, gelet op de omstandigheden van het geval, het meest in aanmerking komt. Hierbij dient de werknemer enerzijds rekening te houden met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand. De externe melding kan bijvoorbeeld worden gedaan bij een instantie die belast is met opsporing (of het naleven van een wettelijk voorschrift) of bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

Adviseur

1. De werknemer kan een vermoeden van een misstand melden bij een adviseur/raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen.
2. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Rechtsbescherming

1. De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden indien en voor zover hij te goeder trouw handelt en geen persoonlijk gewin heeft bij de misstand of de melding daarvan.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan:
 1. het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, anders dan op eigen verzoek;
 2. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 3. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 4. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 5. het onthouden van promotiekansen;
 6. het niet accepteren van een ziekmelding, of de werknemer juist als ziek geregistreerd melden;
 7. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. 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, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.
4. De werkgever zal de vertrouwenspersoon in dienst van werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken. De werkgever zal de onderzoekers in dienst van werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

Ook zal werkgever een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

5. Indien melder van mening is dat de werkgever hem, ten gevolge van de melding, benadeeld heeft kan hij een verzoek tot onderzoek indienen bij het Huis voor Klokkeluiders (<https://huisvoorklokkeluiders.nl/>).

Publicatie en rapportage

1. De Bestuursvoorzitter draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De Bestuursvoorzitter stelt jaarlijks een rapportage op met informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever. De ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld te reageren op de concept rapportage. In de definitieve rapportage worden de definitieve standpunten van de ondernemingsraad verwerkt.

Inwerkingtreding en wijziging

De regeling treedt in werking op 1 juni 2017 en kan worden gewijzigd door de Bestuursvoorzitter van het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland, na instemming van de Ondernemingsraad van het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland.

Een dergelijke wijziging treedt in werking vanaf een door de Bestuursvoorzitter van het Landelijk Bureau VluchtelingenWerk Nederland bepaalde datum.

Meldingen die op de datum van inwerkingtreding van een wijziging van deze regeling in overeenstemming met het bepaalde in de hierin opgenomen procedure zijn gedaan, worden behandeld met inachtneming van de huidige regeling.