

Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand (klokkenluiderregeling)

Definitief : Voorlopige vaststelling CvB 11 november 2016
Goedkeuring RvT d.d. 28 november 2016

Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand (klokkenluiderregeling)

De Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-midden (COG) acht het van belang dat haar medewerkers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen haar (onderwijs)instellingen zonder dat deze daarvan gevolgen ondervinden voor hun positie.

Onderstaande regeling is vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 11 november 2016 en goedgekeurd door de Raad van Toezicht d.d. 28 november 2016.

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - *Medewerker*: degene die op grond van een aanstelling of arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is of is geweest ten behoeve van enige door de Stichting in stand gehouden (onderwijs)instelling;
 - *Leidinggevende*: degene die direct leiding geeft aan de medewerker;
 - *Meldpunt klokkenluiderregeling*: een door het College van Bestuur aangewezen persoon waarbij het vermoeden van een misstand gemeld kan worden;
 - *Vermoeden van een misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift;
 - c. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - d. een (dreigende) belangenverstrengeling;
 - e. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - f. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - g. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld of;
 - h. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.
 - *Huis voor klokkenluiders*: het externe meldpunt cf de Wet Huis voor Klokkenluiders (*inwerkingtreding 1 juli 2016*) om het vermoeden van misstand te melden.
2. Voor de toepassing van deze regeling wordt degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is binnen COG gelijkgesteld.

Procedure

Artikel 2 Melding in eerste aanleg

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 4 lid 2, meldt de medewerker een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of, indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij het meldpunt klokkenluiderregeling. Melding bij het meldpunt kan ook plaatsvinden simultaan aan de melding aan zijn leidinggevende.
2. Anonieme meldingen worden niet in behandeling genomen. Degene die een vermoeden van misstand anoniem meldt, kan geen aanspraak maken op rechtsbescherming als neergelegd in deze regeling. Indien de identiteit van de melder bij het meldpunt bekend is, wordt deze melding niet als anoniem aangemerkt.
3. De leidinggevende (of het meldpunt, als de melding enkel bij het meldpunt is gedaan) legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de medewerker, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. In geval dat de melding enkel is gedaan aan de leidinggevende, ontvangt ook het meldpunt een afschrift.

4. De leidinggevende (of het meldpunt, als de melding enkel bij het meldpunt is gedaan) draagt er zorg voor dat de voorzitter van het College van Bestuur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is. De leidinggevende (of het meldpunt, als de melding enkel bij het meldpunt is gedaan) verstrekt de voorzitter van het College van Bestuur een afschrift van de vastlegging. Het meldpunt adviseert de medewerker met betrekking tot de melding. Het meldpunt brengt nadien en in overleg met de medewerker advies uit aan de voorzitter van het College van Bestuur.
5. De voorzitter van het College van Bestuur stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.
6. Onverwijld wordt onder leiding van de voorzitter van het College van Bestuur een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart. Dit onderzoek wordt niet uitgevoerd door degenen die mogelijk betrokken zijn geweest bij de melding.
7. De voorzitter van het College van Bestuur beoordeelt of de Raad van Toezicht van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

Artikel 3 Standpunt twaalf weken

1. Binnen een periode van twaalf weken vanaf het moment van de interne melding bij de leidinggevende en/of het meldpunt wordt de medewerker door de voorzitter van het College van Bestuur 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 twaalf weken kan worden gegeven, wordt de medewerker door de voorzitter van het College van Bestuur hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij of zij een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 4 Melding in tweede aanleg

1. De medewerker kan het vermoeden van een misstand schriftelijk melden bij de voorzitter van de Raad van Toezicht, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 3;
 - c. de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op de omstandigheden in de ogen van de medewerker onredelijk lang is en de medewerker dit schriftelijk aan de voorzitter van het College van Bestuur kenbaar heeft gemaakt, of
 - d. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d. doet zich voor, indien sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een situatie waarin de medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
 - c. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - e. het vermoeden van een misstand betrekking heeft op één van de leden van het CvB zelf;
 - f. een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.
3. De voorzitter van de Raad van Toezicht heeft de verplichting om een schriftelijke melding te onderzoeken. De voorzitter stelt de betreffende medewerker op de hoogte van de uitkomsten van dit onderzoek en de verdere acties. Dit gebeurt binnen een periode van 8 weken. De voorzitter van het College van Bestuur wordt eveneens hiervan in kennis gesteld.

Artikel 5 Extern meldpunt

1. Indien art. 2 en art. 4 onvoldoende ruimte bieden voor de medewerker danwel degene waarop art 1.2 van toepassing is, kan het (vermoeden van een) misstand gemeld worden bij het externe meldpunt 'het huis voor klokkenluiders'
2. Indien naar redelijk oordeel van de medewerker danwel degene waarop art. 1.2 van toepassing is, de aard van het (vermoeden van een) misstand niet intern gemeld kan worden, dan kan het (vermoeden van een) misstand gemeld worden bij het externe meldpunt 'het huis voor klokkenluiders'.
3. Indien naar redelijk oordeel van de medewerker danwel degene waarop art. 1.2 van toepassing is, 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.

Slotbepalingen

Artikel 6 Rechtsbescherming

1. De medewerker 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.
2. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.
3. Een leidinggevende of andere direct betrokkene wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig uit hoofde van deze regeling.
4. De arbeidsovereenkomst van betrokkene kan niet wegens het melden van een misstand conform voorliggende regeling worden opgezegd. Dit geldt eveneens voor de betrokkene die krachtens een aanstelling werkzaam is bij het bevoegd gezag. Het voorgaande is anders indien het bevoegd gezag aannemelijk kan maken dat de door hem voorgestane beëindiging geen verband houdt met de melding.
5. De leidinggevende of vertrouwenspersoon integriteit kan niet worden gedwongen de identiteit bekend te maken van een klokkenluider die heeft aangegeven een vertrouwelijke melding te willen doen.
6. De werknemer kan de organisatie verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop het bevoegd gezag zich jegens de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van een gedane melding inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 7 Geheimhouding

De betrokkene die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld, behandelt de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van het bevoegd gezag of de toezichthouder wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de organisatie. Bij het verschaffen van informatie zal de identiteit van de betrokkene niet worden genoemd en zal de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de betrokkene zo veel mogelijk gewaarborgd blijft.

Artikel 8 Rapportage

Het College van Bestuur rapporteert jaarlijks op geanonimiseerde basis aan de Raad van Toezicht over de uitvoering van deze regeling.

Artikel 9 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op goedkeuringsdatum Raad van Toezicht.

Vertrouwenspersoon Integriteit COG:

Strategisch beleidsadviseur HRM
Gemeenschappelijke Dienst COG

Reehorsterweg 80
6717 LG Ede
Onder vermelding van; “persoonlijk/vertrouwelijk”

Telefonisch direct bereikbaar op telefoonnummer: 06-15449659