

Klokkenluideregeling

| | |
|--|---|
| Citeertitel | Klokkenluideregeling |
| Datum inwerkingtreding | 01-12-2023 |
| Vastgesteld door College van Bestuur | 20-11-2023 |
| Instemming Hogeschool- medezeggenschapsraad | 14-11-2023 |
| Goedkeuring Raad van Toezicht | 11-10-2023 |
| Rechtsgrondslag | Artikel 2 Wet bescherming klokkenluiders |
| Bijzonderheden | De Klokkenluideregeling bevat veel bepalingen van de Wet bescherming klokkenluiders. Voor een volledig beeld van het wettelijk kader is het raadzaam deze wet te raadplegen. |
| Korte omschrijving | De Klokkenluideregeling bevat de procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen de hogeschool en de behandeling daarvan. De regeling bepaalt onder meer wie een melding kan doen, waar deze melding wordt gedaan, hoe een melding wordt behandeld en hoe een melder wordt beschermd. |

Inleiding

De Klokkenluideregeling bevat de procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen de hogeschool en de behandeling daarvan. De regeling bepaalt onder meer wie een melding kan doen, artikel 3, waar deze melding wordt gedaan, artikel 4, hoe een melding wordt behandeld, artikel 4, en hoe een melder wordt beschermd, artikel 7. Verder is bepaald welke informatie de werkgever dient te verstrekken aan werknemers en anderen, artikel 2, en dat de werkgever een register van meldingen heeft, artikel 9. De geheimhouding van betrokkenen bij een melding is geregeld in artikel 8.

De Klokkenluideregeling is gebaseerd op de Wet bescherming klokkenluiders. Deze wet implementeert Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden.

Personen die een melding willen doen of hebben gedaan, kunnen bij het Huis voor klokkenluiders, dat bij de Wet bescherming klokkenluiders is ingesteld, terecht voor informatie en advies, <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/>. Bij dit huis kan tevens een vermoeden van een misstand worden gemeld of een verzoek worden gedaan om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens de melder heeft gedragen naar aanleiding van een melding.

Artikel 1 Begripsbepaling

- 1 De in deze regeling voorkomende begrippen hebben dezelfde betekenis als de begrippen in de Wet bescherming klokkenluiders, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald in deze regeling.
- 2 In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a misstand:
 - a een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - b een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - 1° een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel

2° een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;

- b ombudsman: de ombudsman voor werknemers van werkgever;
- c richtlijn: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
- d schending van het Unierecht: handeling of nalatigheid die:
 - a onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- e werkgever: Stichting NHL Stenden Hogeschool;
- f werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht bij werkgever arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht;
- g opvolging: optreden van werkgever om de juistheid van de gedane beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
- h vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder 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 het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
- i wet: Wet bescherming klokkenluiders.

Artikel 2 Informatie

Werkgever stelt aan werknemers en de personen als bedoeld in artikel 3 onder b op schriftelijke of elektronische wijze informatie beschikbaar over:

- a de procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van werkgever;
- b de wijze waarop een vermoeden van een misstand buiten de organisatie kan worden gemeld aan bevoegde autoriteiten en voor zover van toepassing aan instellingen, organen en instanties van de Europese Unie, en
- c de rechtsbescherming van een werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand.

Artikel 3 Melder

Een melder is:

- a een natuurlijke persoon die werknemer is die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt;
- b een natuurlijke persoon die geen werknemer is, maar anderszins werkgerelateerde activiteiten verricht of heeft verricht en in die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt.

Artikel 4 Melding en opvolging melding

- 1 Een melder kan een vermoeden van een misstand melden bij de ombudsman.
- 2 Een melding kan op de volgende wijzen worden gedaan:
 - a schriftelijk, waaronder begrepen elektronisch;
 - b mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
- 3 Een melding wordt opgevolgd door de ombudsman van werkgever. De ombudsman bepaalt daarvoor de wijze waarop de opvolging zal plaatsvinden en hij kan bij de opvolging van de melding een of meer deskundigen betrekken.
- 4 Een opvolging vindt onpartijdig en zorgvuldig plaats, en is passend voor het vermoeden van de misstand waarop de melding betrekking heeft.

Artikel 5 Ontvangstbevestiging en nadere informatie

- 1 Een melder krijgt binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging.
- 2 Een melder krijgt binnen bekwame tijd en uiterlijk drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging als bedoeld in lid 1 van dit artikel informatie over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.

Artikel 6 Raadplegen adviseur

Een melder-werknemer kan betreffende een melding de vertrouwenspersoon van werkgever raadplegen. Het staat iedere melder vrij om een adviseur naar eigen keuze in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. Dit wordt door werkgever niet gefaciliteerd.

Artikel 7 Bescherming melder

- 1 Een melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat bij de melding aan de werkgever, een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie als bedoeld in artikel 2j van de wet, de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
- 2 Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 - a de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is;
 - b de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:

- 1° bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie als bedoeld in artikel 2j van de wet, of
- 2° rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie als bedoeld in artikel 2j van de wet, en
- c de melder op basis van de informatie, bedoeld in artikel 2e, tweede lid, onderdeel b, dan wel artikel 2k, eerste lid, van de wet, redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
- 3 Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde, bedoeld in lid 2, onderdeel a, van dit artikel en de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
- a de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
- b een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie, of
- c het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
- 4 Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding bij de werkgever, een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie als bedoeld in artikel 2j van de wet, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand, wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking.
- 5 Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degene die een melder bijstaat, een betrokken derde en de ombudsman van werkgever.

Artikel 8 Geheimhouding

- 1 Een ieder die betrokken is bij een melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand of informatie over een inbreuk en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
- 2 Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:
- a gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en
- b informatie over een bedrijfsgeheim.
- 3 De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder diens instemming.
- 4 Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt deze daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
- 5 Bij de kennisgeving, bedoeld in lid 4 van dit artikel, ontvangt een melder of een betrokkene een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking van de gegevens over zijn identiteit.

- 6 Lid 1 tot en met 5 van dit artikel zijn niet van toepassing voor zover de in deel II van de bijlage bij de richtlijn sectorspecifieke regels voor een melding van een schending van het Unierecht gelden.

Artikel 9 Register en registratie meldingen

- 1 Werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.
- 2 Indien voor een melding een telefoonlijn of een ander spraakberichtsysteem wordt gebruikt of een melder een melding doet in een gesprek op een afgesproken locatie, registreert de werkgever de melding door:
 - a het maken van een opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm, of
 - b een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek.
- 3 Voor de opname van een gesprek, bedoeld in lid 2 onder a van dit artikel is voorafgaand instemming van de melder vereist.
- 4 De melder krijgt de gelegenheid om de schriftelijke weergave van een gesprek, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen.
- 5 De gegevens van een melding in het register worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de wet of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.

Artikel 10 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist werkgever met in achtneming van de wet.

Artikel 11 Inwerkingtreding en citeertitel

- 1 Deze regeling treedt in werking op 1 december 2023.
- 2 Deze regeling wordt aangehaald als: Klokkenluiderregeling.