

Regeling MELDING MISSTANDEN ESPRIT

Het Bestuur van de Onderwijsstichting ;
gelet op het instemmende besluit van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
dd 13 mei '08;

BESLUIT

vast te stellen de navolgende verordening

Regeling Melding Misstanden Esprit

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer: het personeelslid dat een dienstverband heeft bij werkgever Esprit
- vertrouwenspersoon: de functionaris die als zodanig het Bestuur is aangewezen.
- meldpunt: een externe commissie of persoon die als zodanig door het Bestuur is aangewezen: de Commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid, Postbus 30435, 2500 GK DEN HAAG.
- vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot Esprit waar het personeelslid werkzaam is omtrent:
 - a. een strafbaar feit;
 - b. een schending van regelgeving of beleidsregels;
 - c. het misleiden van justitie;
 - d. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
 - e. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

Interne procedure

Artikel 2 Interne melding

1. Het personeelslid dat een vermoeden van een misstand wil melden, doet dit bij zijn direct leidinggevende, diens leidinggevende of de vertrouwenspersoon.
2. Het personeelslid kan de vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit bij het Bestuur niet bekend te maken. Het personeelslid kan dit verzoek te allen tijde herroepen.
3. De leidinggevende dan wel de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat het Bestuur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is.
4. Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stelt het Bestuur onverwijld een onderzoek in.
5. Het Bestuur zendt aan het personeelslid dan wel de vertrouwenspersoon die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop het personeelslid het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld.

Artikel 3 Standpunt

1. Het Bestuur stelt het personeelslid dan wel de vertrouwenspersoon, binnen zes weken schriftelijk op de hoogte van het standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, kan het Bestuur de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. Het Bestuur stelt het personeelslid dan wel de vertrouwenspersoon hiervan schriftelijk in kennis.

Externe procedure

Artikel 4 Het meldpunt

1. Het Bestuur wijst een of meer personen aan die het meldpunt vormt of vormen.
2. Het meldpunt heeft tot taak een door het personeelslid gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het Bestuur daaromtrent te adviseren.
3. Indien het meldpunt uit meerdere personen bestaat, is dit altijd een oneven aantal, inclusief de voorzitter. Tevens kunnen in dat geval een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en andere plaatsvervangende leden worden benoemd. Zij beslissen bij gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 5 Melding bij het meldpunt

1. Het personeelslid kan het vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het meldpunt, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 3;
 - b. hij geen standpunt ontvangen heeft binnen de termijnen bedoeld in artikel 3.
2. Het personeelslid kan het meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

Artikel 5a Rechtstreekse melding bij het meldpunt

In het geval zwaarwegende belangen de toepassing van de interne procedure in de weg staan, kan het personeelslid, in afwijking van de artikelen 2,3, en 5, eerste lid, het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het meldpunt.

Artikel 6 Ontvangstbevestiging en onderzoek

1. Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan het personeelslid dat het vermoeden heeft gemeld.
2. Indien het meldpunt dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.
3. Ten behoeve van het onderzoek omtrent een melding van een vermoeden van een misstand is het meldpunt bevoegd bij het Bestuur alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het Bestuur verschaft het meldpunt de gevraagde inlichtingen.
4. Het meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan één van de leden of een deskundige.
5. Wanneer de inhoud van bepaalde door het Bestuur verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het meldpunt meegedeeld. Het meldpunt beveiligd informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 7 Niet ontvankelijkheid

1. Het meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:
 - a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
 - b. het personeelslid de procedure bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd en artikel 5a niet van toepassing is, of
 - c. het personeelslid de procedure bedoeld in artikel 2 heeft gevolgd, maar de termijnen bedoeld in artikel 3 nog niet zijn verstreken.
 - d. de melding niet binnen redelijke termijn is geschied.

Artikel 8 Inhoudelijk advies van het meldpunt

1. Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt het meldpunt binnen zes weken zijn bevindingen omtrent de melding van een vermoeden van een misstand neer in een advies aan het Bestuur. Het meldpunt zendt een afschrift van het advies aan het personeelslid met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.

2. Indien het advies niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de termijn door het meldpunt met ten hoogste vier weken verlengd. Het meldpunt stelt het Bestuur alsmede het personeelslid daarvan schriftelijk in kennis.

3. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van aan het meldpunt verstrekte informatie en de terzake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die het meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

Artikel 9 Nader standpunt

1. Het Bestuur stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies bedoeld in artikel 8, het personeelslid alsmede het meldpunt, schriftelijk op de hoogte van zijn nader standpunt.

2. Aan het personeelslid dat het meldpunt heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken geschiedt de berichtgeving van het nader standpunt via het meldpunt.

3. Een van het advies afwijkend nader standpunt wordt gemotiveerd.

Artikel 10 Jaarverslag

1. Jaarlijks wordt door het meldpunt een verslag opgemaakt.

2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen gemeld:

a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;

b. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek geleid heeft;

c. het aantal onderzoeken die het meldpunt heeft verricht, en

d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen die het meldpunt heeft uitgebracht.

3. Dit jaarverslag wordt aan het Bestuur en de gemeenschappelijke Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Artikel 11 Inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking op 13 mei 2008

Toelichting Regeling Melding Misstanden Esprit

Het begrip klokkenluiden is synoniem aan het begrip ‘melding misstanden’.

Klokkenluiden is het verschijnsel dat werknemers bepaalde informatie vanuit en over hun organisatie aan buitenstaanders (bijvoorbeeld de pers) verschaffen om een misstand binnen die organisatie aan de kaak te stellen. In het spraakgebruik wordt met de term klokkenluiden ook bedoeld op werknemers die een misstand binnen de organisatie aan de kaak stellen.

Doel van de regeling

Doel van deze klokkenluidersregeling is dat vermoedelijke misstanden snel bij de verantwoordelijke aan de orde worden gesteld, zonder negatieve gevolgen voor de medewerker die daartoe het initiatief neemt.

Korte inhoud van de regeling

Van het personeelslid wordt gevergd dat hij een vermoeden van een misstand eerst intern aan de orde stelt. Hij kan dit eventueel door een vertrouwenspersoon laten doen als hij niet wil dat zijn identiteit bekend wordt. Het Bestuur is gehouden binnen een korte termijn een standpunt in te nemen naar aanleiding van de melding. Is het personeelslid niet tevreden over de behandeling door het Bestuur, dan kan hij zich wenden tot een extern meldpunt. Dit onderzoekt de melding en adviseert hierover aan het Bestuur. In uitzonderlijke gevallen kan het personeelslid zich rechtstreeks tot het externe meldpunt wenden.

Rechtspositionele bescherming

Het personeelslid dat bij het melden van een misstand deze klokkenluidersregeling volgt, handelt “zoals een goed werknemer betaamt” Dit geldt evenzeer als het vermoeden achteraf onjuist blijkt te zijn. Als vereiste voor bescherming geldt dat het personeelslid te goeder trouw is. Bescherming is alleen bedoeld voor personeelsleden die naar eer en geweten daadwerkelijk vermoeden dat er iets mis is binnen de organisatie. Voor situaties waarin bijvoorbeeld gefingeerde vermoedens worden gemeld met als doel een andere functionaris in een slecht daglicht te plaatsen of te beschadigen geldt de bescherming uiteraard niet. Een dergelijk misbruik van de procedure kan bestraft worden. Het personeelslid dat zelf betrokkene is (geweest) bij een misstand en deze vervolgens meldt, kan vanwege zijn betrokkenheid (en niet vanwege het melden) met negatieve rechtspositionele gevolgen worden geconfronteerd.

Het naar buiten brengen van informatie

Het personeelslid dat in het openbaar uitlatingen doet over een misstand kan niet per definitie plichtsverzuim worden verweten. Wat wel en niet gezegd mag worden is afhankelijk van de concrete situatie: de ernst van de zaak, de aard van de uiting, de betrachte zorgvuldigheid, de positie van het personeelslid en dergelijke. Het personeelslid dat geen gebruik maakt van een interne meldingprocedure zal daarvoor een dringende reden moeten kunnen aanvoeren.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsbepalingen

- het personeelslid

De regeling hanteert een ruim werknemersbegrip. Het omvat medewerkers die op grond van een aanstelling of arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Stagiairs en uitzendkrachten vallen niet onder het begrip personeel.

- vertrouwenspersoon

Voor Esprit zal de externe vertrouwenspersoon zoals deze reeds functioneert binnen het klachtrecht tevens de functie van vertrouwenspersoon vervullen in het kader van deze klokkenluidersregeling.

- meldpunt

Esprit sluit zich aan bij een bestaand meldpunt, de (landelijke) Commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid. Dit meldpunt is onafhankelijk en is gebonden aan “het besluit Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid 2003” – **zie bijlage**

- vermoeden van een misstand

Het vermoeden van een misstand moet betrekking hebben op de hele organisatie van Esprit. Als voorbeeld kan genoemd worden diefstal, fraude of omkoping van functionarissen of bestuurders, veiligheidsgevaarlijke situaties, opzettelijk verkeerd uitvoeren van regels of opzettelijke misleiding. Ook lichtere gevallen, zoals diefstal van kantoor materiaal, valt onder de regeling. Indien een personeelslid een kleine misstand door middel van een melding aankaart kan dat er op wijzen dat de organisatiecultuur niet voldoende open is of de leiding niet adequaat reageert op verkeerd gedrag. Dat kan voor het Bestuur aanleiding zijn tot het treffen van maatregelen, juist om zwaardere misstanden te voorkomen.

Beleidskeuzes die door het personeelslid onjuist worden geacht vallen in beginsel niet onder de definitie. In beginsel, omdat denkbaar is dat achter een beleidskeuze een misstand schuilgaat. Rechtspositionele conflicten vallen evenmin onder de definitie van misstand. Ook mag het personeelslid geen persoonlijk gewin hebben bij het melden.

Artikel 2 Interne melding

Het uitgangspunt van deze klokkenluidersregeling is dat het Bestuur in staat wordt gesteld zelf maatregelen te nemen naar aanleiding van een melding. De meest gebruikelijke weg is melding via een leidinggevende. In sommige situaties zal het personeelslid de voorkeur geven aan melding via een vertrouwenspersoon. Te denken valt aan de situatie dat de leidinggevendenden betrokken zijn bij de misstand, het personeelslid zijn identiteit geheim wil houden of het Bestuur betrokken is bij de misstand. In het laatste geval zal de vertrouwenspersoon uit kunnen wijken naar een van de andere leden van het Bestuur of de leden van de Raad van Toezicht.

Indien het Bestuur een onderzoek instelt zal direct contact met het meldende personeelslid soms wenselijk zijn. Wil het personeelslid zijn identiteit echter geheim houden dan zal de vertrouwenspersoon namens hem inlichtingen kunnen verstrekken ten behoeve van het onderzoek.

Artikel 3 Standpunt

Het Bestuur zal binnen zes weken een standpunt ingenomen moeten hebben. Vastgesteld zal worden of de melding gefundeerd is en zo ja, welke maatregelen dienen te worden genomen om de misstand op te heffen of herhaling te voorkomen. Soms zal dit niet binnen zes weken mogelijk zijn omdat de zaak nader onderzoek vergt. Het is aan te bevelen om bij het bericht van verdaging een voorlopig standpunt uit te dragen en/of over tot het dusver gedane onderzoek te rapporteren. Het personeelslid dient te kunnen beoordelen of zijn melding serieus wordt onderzocht.

Artikel 4 Het meldpunt

Uit het kopje ‘Externe procedure’ blijkt dat het meldpunt een externe instantie of persoon dient te zijn. Het meldpunt dient vrij te zijn in de oordeelsvorming.

Esprit sluit zich aan bij de Commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid, waarbij veel gemeenten zich hebben aangesloten. Deze commissie is samengesteld uit leden die het vertrouwen genieten van zowel werkgever als werknemersorganisaties, waarmee een zo evenwichtig mogelijke afweging van belangen wordt nagestreefd.

Artikel 5 Melding bij het meldpunt

Hoofregel is dat het personeelslid zijn vermoeden van een misstand bij het externe meldpunt meldt als hij de interne procedure heeft doorlopen en deze niet tot een voor hem bevredigend resultaat heeft geleid. Dat zal het geval kunnen zijn als het personeelslid binnen de termijn van zes weken geen enkel bericht van het Bestuur heeft ontvangen. Het personeelslid zal zich ook tot het

meldpunt kunnen wenden als het Bestuur het bestaan van een misstand niet heeft erkend of als de door het Bestuur genomen maatregelen de misstand naar de mening van het personeelslid niet (zullen) opheffen.

Het personeelslid dient binnen redelijke termijn te melden. Wat redelijk is, is ter beoordeling van het meldpunt en afhankelijk van de omstandigheden. Zo kan een half jaar nog een redelijke termijn zijn in bijvoorbeeld de situatie dat het Bestuur heeft toegezegd binnen die termijn maatregelen te nemen maar dat heeft nagelaten.

Het personeelslid kan het meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Aanmelding via de vertrouwenspersoon is bij de externe procedure niet mogelijk.

Artikel 5a Rechtstreekse melding bij het meldpunt

Dit artikel vormt een uitzondering op het principe dat eerst intern wordt gemeld. Het biedt het personeelslid de mogelijkheid zich tot het externe meldpunt te wenden zonder de interne procedure gevolgd te hebben. Er dient dan sprake te zijn van zwaarwegende belangen die het volgen van de interne procedure onwenselijk maken. Het meldpunt oordeelt vervolgens of er inderdaad sprake is van dergelijke belangen. Zoniet dan kan het personeelslid geadviseerd worden de zaak alsnog intern aanhangig te maken.

Er zal overigens niet snel sprake zijn van zwaarwegende belangen die er aan in de weg staan dat het personeelslid zijn melding eerst bij het Bestuur aanbrengt. De inschatting van het personeelslid dat een interne melding niet zinvol is, bijvoorbeeld omdat het Bestuur zelf betrokken zou zijn bij de misstand, is op zichzelf niet voldoende om rechtstreeks toegang tot het meldpunt te hebben. In beginsel moet het Bestuur immers de gelegenheid krijgen om zijn visie te formuleren ten aanzien van een vermoedelijke misstand en daarmee zijn verantwoordelijkheid te nemen. Indien er objectief gezien sprake is van een risico dat binnen de organisatie eventueel bewijsmateriaal zal worden vernietigd naar aanleiding van een interne melding, kan dat een reden zijn voor rechtstreekse melding bij het meldpunt.

Een zwaarwegend belang zal ook aanwezig kunnen zijn indien er bij het personeelslid gegronde vrees bestaat dat hij in zijn positie wordt bedreigd indien hij de zaak intern aanhangig maakt.

De spoedeisendheid van de zaak is geen argument voor rechtstreekse melding bij het meldpunt.

Indien er met spoed dient te worden opgetreden ligt een interne melding meer voor de hand, omdat het Bestuur de bevoegdheid heeft maatregelen te nemen, terwijl een meldpunt slechts adviseert.

De vertrouwenspersoon kan een adviserende rol spelen in het geval een personeelslid overweegt rechtstreeks toegang te zoeken bij het meldpunt.

Artikel 6 Ontvangstbevestiging en onderzoek

Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding aan het personeelslid.

Behandeling van een melding zal vaak betekenen dat het meldpunt een onderzoek instelt.

Dit artikel regelt onder meer de informatievoorziening van het Bestuur naar het meldpunt. Het Bestuur kan daarbij aangeven welke informatie door het meldpunt vertrouwelijk behandeld moet worden. Het meldpunt dient zorg te dragen voor vertrouwelijkheid door onder meer een beveiligde opslag van gegevens. Het personeelslid van wie de melding afkomstig is heeft geen recht op inzage van de door het Bestuur verstrekte informatie.

Afhankelijk van de zaak kan een onderzoek door het meldpunt oriënterend of diepgaander zijn. Het meldpunt kan personen horen in het kader van het onderzoek. Het meldpunt kan ook onderzoek aan een deskundige (bijvoorbeeld een accountant) opdragen, of het Bestuur adviseren om een dergelijk onderzoek in (laten) te stellen.

Artikel 7 Niet ontvankelijkheid

Bij de ontvangst van een melding beoordeelt het meldpunt of deze klokkenluidersregeling van toepassing is aan de hand van de begripsbepalingen in artikel 1. Is degene die een melding doet geen personeelslid in de zin van de regeling dan is de regeling niet van toepassing. In het geval de melding bij de Commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid wordt gedaan zal worden nagegaan of Esprit zich heeft aangesloten bij de commissie. Voor de toepasselijkheid van de

regeling moet er sprake zijn van een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in de regeling. Zo dient de vermoedelijke misstand op redelijke gronden gebaseerd te zijn en betrekking te hebben op de organisatie Esprit.

Artikel 7 bepaalt dat een melding niet ontvankelijk is indien de misstand niet van voldoende gewicht is. Deze eis geldt alleen voor de procedure bij het externe meldpunt. Criteria voor 'gewichtigheid' van een misstand zijn niet eenvoudig te geven. Er zal zich in de toekomst op dat punt wellicht enige jurisprudentie ontwikkelen door adviezen van de Commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid en de Commissie Integriteit Rijksoverheid.

Bij de ontvankelijkheidstoets beoordeelt het meldpunt voorts of het personeelslid te werk is gegaan volgens deze klokkenluidersregeling. Is de interne procedure door het personeelslid niet gevolgd, en zijn er geen zwaarwegende belangen om van de interne procedure af te zien, dan zal het meldpunt de melding niet ontvankelijk verklaren. Het personeelslid kan de melding dan desgewenst alsnog intern aanhangig maken.

Het is mogelijk dat het meldpunt pas na onderzoek naar de feiten een uitspraak kan doen over de ontvankelijkheid van een melding.

Het oordeel van het meldpunt dat een personeelslid niet ontvankelijk is, is geen besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Ook tegen een advies van het meldpunt aan het Bestuur staat geen bezwaar en beroep open.

Artikel 8 Inhoudelijk advies meldpunt

Het meldpunt is een adviserende instantie. De uiteindelijke beslissing omtrent het vermoeden van een misstand wordt genomen door het Bestuur.

Het advies van het meldpunt is zwaarwegend en wordt openbaar gemaakt. Daardoor kan er ook buiten Esprit kennis van worden genomen. Openbaarmaking geschiedt met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van bepaalde informatie. De Commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid kan adviezen bekend maken door middel van publicatie in VNG-magazine en op de websites van de VNG en de betrokkene vakcentrales.

Het meldpunt kan afzien van openbaarmaking indien zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. Te denken valt aan de situatie dat het meldpunt het Bestuur adviseert een strafrechtelijk onderzoek in te laten stellen. Openbaarmaking van dat advies zou er toe kunnen leiden dat bewijsmateriaal binnen de dienst wordt vernietigd.

Artikel 9 Nader standpunt

Het Bestuur dient binnen twee weken na advisering door het meldpunt een nader standpunt omtrent het vermoeden van een misstand in te nemen. Dat standpunt kan bijvoorbeeld inhouden dat het advies om een nader onderzoek in te stellen wordt opgevolgd, of dat bepaalde maatregelen zullen worden genomen.

Heeft het personeelslid er voor gekozen om zijn identiteit niet bekend te maken dan geschiedt berichtgeving van het Bestuur aan het personeelslid via het meldpunt. De vertrouwenspersoon speelt in de externe procedure formeel geen rol.