

ROC MN Klokkenluiderregeling

Toelichting op de regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand. Alleen het officiële reglement is rechtsgeldig.

Vooraf

Voor ondernemingen en instellingen zijn wettelijke regels en codes (zoals de BVE Code 2009) opgesteld voor goed bestuur (good governance). Dat betekent onder andere dat een onderneming of organisatie haar activiteiten zo organiseert dat er op een economisch en maatschappelijk verantwoorde manier wordt gehandeld. Tot goed bestuur hoort onder andere dat er een functionerende zogenoemde klokkenluiderregeling is. Zo'n regeling maakt mogelijk dat iedere medewerker ernstige misstanden bij zijn of haar organisatie kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld én dat de medewerker die 'aan de bel trekt' (de klokkenluider) persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn melding ondervindt. Het klokkenluiderreglement dat de Stichting ROC MN heeft opgesteld sluit aan bij de BVE Code en de ethische code (gedragscode) ROC MN, die een aantal gedragsregels bevat waaraan medewerkers van ROC MN – ongeacht functieniveau, nationaliteit, geslacht, ras of levensovertuiging – zich dienen te houden. De klokkenluiderregeling en de ethische code (gedragscode) gelden voor alle medewerkers die werkzaam zijn bij een onderdeel van ROC MN.

De klachtenregeling van ROCMN is primair van toepassing op individuele, persoonlijke gevallen terwijl de klokkenluider- en compliance regeling van toepassing zijn op vermeende ernstige (structurele) misstanden.

Over welk soort misstanden hebben we het

Als een medewerker een vermoeden heeft dat ergens binnen de organisatie iets niet volgens de regels gebeurt, kan hij/zij dit melden, maar daar moeten uiteraard wel gegronde redenen voor zijn. Bovendien moet het een ernstig misstand zijn die niet is op te lossen door onderling overleg.

U moet denken aan:

- a een (dreigend) strafbaar feit;
- b een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
- c een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
- d een schending van binnen ROC MN geldende gedragsregels;
- e (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Procedure

Melding via een leidinggevende.

Een gemotiveerd vermoeden van een misstand kan worden gemeld bij de direct leidinggevende, die de melding schriftelijk vastlegt. De medewerker tekent voor akkoord en ontvangt een afschrift. De leidinggevende stuurt ook direct een afschrift naar de voorzitter van het College van Bestuur (CvB). De voorzitter van het CvB stuurt vervolgens een ontvangstbevestiging naar de medewerker – met een afschrift naar de leidinggevende – en zal meteen een onderzoek starten.

Melding rechtstreeks bij de voorzitter van het College van Bestuur.

Als een medewerker melding aan de direct leidinggevende niet wenselijk acht, kan de melding ook rechtstreeks bij de voorzitter van het CvB worden gedaan.

Vertrouwelijke behandeling

Iedereen die weet heeft van de melding behandelt de melding vertrouwelijk. Om onderzoek mogelijk te maken staat het de voorzitter van het CvB vrij om informatie te geven aan derden binnen of buiten ROC MN. De naam van de medewerker wordt echter niet genoemd en ook andere informatie wordt alleen maar gegeven als daaruit niet te achterhalen is wie de melding heeft gedaan.

Uitkomst

Binnen zes weken na de melding krijgt de medewerker schriftelijk het standpunt van het CvB toegestuurd. Hierin wordt ook aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

Als het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven – bijvoorbeeld omdat het onderzoek niet binnen die termijn kan worden afgerond – krijgt de medewerker hiervan schriftelijk bericht. Ook wordt aangegeven binnen welke termijn de medewerker dan wel een standpunt tegemoet kan zien.

Melding rechtstreeks bij Compliance Officer.

Als een medewerker melding aan de direct leidinggevende niet wenselijk acht, en ook de melding nog niet rechtstreeks bij de voorzitter van het CvB worden gedaan kan de melding worden gedaan bij de Compliance Officer. De melding wordt schriftelijk vastlegt. De medewerker tekent voor akkoord en ontvangt een afschrift. De Compliance Officer kan de melding bespreken met de voorzitter van het College van Bestuur (CvB). Het onderzoek zal na de melding meteen worden gestart volgens een vastgelegde procedure. (zie ook de Compliance regeling)

Vertrouwelijke behandeling

Iedereen die weet heeft van de melding behandelt de melding vertrouwelijk. Om onderzoek mogelijk te maken staat het Compliance Officer vrij om informatie te geven aan derden binnen of buiten ROC MN. De naam van de medewerker wordt echter niet genoemd en ook andere informatie wordt alleen maar gegeven als daaruit niet te achterhalen is wie de melding heeft gedaan.

Uitkomst

Binnen acht weken na de melding krijgt de medewerker schriftelijk het standpunt van de Compliance Officer. Hierin wordt ook aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven – bijvoorbeeld omdat het onderzoek niet binnen die termijn kan worden afgerond – krijgt de medewerker hiervan binnen deze termijn schriftelijk bericht. Ook wordt aangegeven binnen welke termijn de medewerker dan wel een standpunt tegemoet kan zien.

Een stapje verder...

Melding bij de voorzitter van de Raad van Toezicht

Als een medewerker niet tevreden is over de afhandeling van de melding, kan hij zijn vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter* van de Raad van Toezicht (RvT). Voorwaarden hiervoor zijn:

- a de medewerker is het niet eens met het standpunt van het CvB;
- b de voorzitter van het CvB heeft de procedure niet juist gevolgd;
- c de termijn van afhandeling van de melding wordt onredelijk langer dan zes weken, ondanks schriftelijk bezwaar van de werknemer hiertegen;
- d na behandeling van een misstand volgens deze klachtenregeling blijkt – na redelijke tijd – dat de misstand niet is weggenomen.

De enige andere reden om de melding bij de voorzitter van de RvT neer te leggen is:

e het vermoeden van een misstand betreft een bestuurder van ROC MN.

Nagenoeg dezelfde procedure.

De voorzitter van de RvT legt de melding schriftelijk vast. De medewerker tekent voor akkoord en ontvangt een afschrift. De melding wordt vertrouwelijk behandeld en alleen de voorzitter van de RvT mag informatie geven aan derden om onderzoek mogelijk te maken. Ook nu wordt de naam van de medewerker niet genoemd en wordt ervoor gezorgd dat ook uit andere informatie niet te achterhalen is wie de melder is.

Binnen zes weken na de melding krijgt de medewerker het standpunt van de RvT en de eventueel genome stappen schriftelijk toegestuurd. Als de termijn van zes weken wordt overschreden, krijgt de medewerker daarvan schriftelijk bericht.

Rechtsbescherming

Een medewerker die te goeder trouw en op basis van redelijke wetenschap een vermoeden van een misstand heeft gemeld volgens deze klokkenluiderregeling, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg daarvan.

Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand

Het officiële reglement

Vooraf

De onderhavige klokkenluiderregeling is een door ROC MN gehanteerd reglement dat voortvloeit uit de wettelijke regels en codes op het gebied van goed bestuur. Tevens kent ROC MN een gedragscode, die een aantal gedragsregels bevat waaraan alle medewerkers van ROC MN – ongeacht functieniveau, nationaliteit, geslacht, ras of levensovertuiging – zich dienen te houden. De code is daarmee ook een referentiekader voor toepassing van het klokkenluiderreglement.

Definities

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder

- de werknemer:
 - degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van ROC MN en haar onderdelen
- de voorzitter van het College van Bestuur:
 - de voorzitter van het College van Bestuur van ROC MN
- de voorzitter van de Raad van Toezicht:
 - de voorzitter van de Raad van Toezicht van ROC MN
- de organisatie:
 - ROC MN in al haar geledingen en onderdelen
- leidinggevende:
 - degene die direct leiding geeft aan de werknemer
- een vermoeden van een misstand:
 - een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de instelling, in verband met
 - a een (dreigend) strafbaar feit;
 - b een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - c een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - d een schending van binnen ROC MN geldende gedragsregels;
 - e (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Procedure

Artikel 2

1 De werknemer meldt een gemotiveerd vermoeden van een misstand bij zijn/haar direct leidinggevende of, indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, rechtstreeks bij de voorzitter van het College van Bestuur, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 4. Melding aan de voorzitter van het College van Bestuur kan ook plaatshebben naast de melding aan zijn leidinggevende.

2 De voorzitter van het College van Bestuur of de leidinggevende legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.

3 Indien de melding door de werknemer alleen plaats heeft bij de leidinggevende draagt deze 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 is ontvangen en borgt dat de voorzitter van het College van Bestuur een afschrift van de vastlegging ontvangt. De voorzitter van het College van Bestuur stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding aan de leidinggevende.

4 Onverwijld na de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand door de voorzitter van het College van Bestuur zal deze een onderzoek starten.

5 De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van het College van Bestuur wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten ROC MN en haar onderdelen.

Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk is gewaarborgd.

6 Gedurende de periode dat de melding in behandeling is, zal de melder geen interne of externe publiciteit zoeken, behoudens in die situatie dat de voorzitter van het College van Bestuur heeft geweigerd om de melding te onderzoeken en alle verdere mogelijkheden tot interne consultatie zijn uitgeput.

Artikel 3

1 Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van de melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van het College van Bestuur schriftelijk op de hoogte gebracht van het standpunt van het College van Bestuur omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

2 Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de voorzitter van het College van Bestuur hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

***Melding aan de voorzitter van de Raad van Toezicht**

Artikel 4

1 De werknemer kan het vermoeden van een misstand 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
- c de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en
- de werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de voorzitter van het College van Bestuur, doch deze daarop binnen redelijke tijd niet een kortere, redelijke termijn heeft aangegeven;
- d het vermoeden van een misstand een bestuurder van ROC MN betreft, of
- e sprake is van een eerdere melding, conform deze procedure, van in wezen dezelfde misstand die de misstand niet heeft weggenomen.

2 De voorzitter van de Raad van Toezicht legt de melding, met de datum waarop deze is ontvangen, als de betrokken medewerker daartoe bereid is schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt. Als de werknemer het vermoeden van een misstand al eerder heeft gemeld, dan wordt in de ontvangstbevestiging gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.

3 Onverwijld na de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand door de voorzitter van de Raad van Toezicht zal deze een onderzoek starten.

4 De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de Raad van Toezicht wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten ROC MN en haar onderdelen. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk is gewaarborgd.

* Indien een kwestie de voorzitter van de RvT zelf betreft, wijzen de overige leden van de RvT uit hun midden iemand aan die de zaak gaat behartigen

Artikel 5

1 Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van de melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van 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 zes weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de Raad van Toezicht hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Rechtsbescherming

Artikel 6

1 De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling te goeder trouw en op basis van redelijke wetenschap een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan.

2 ROC MN aanvaardt niet dat een medewerker een melding van een overtreding doet waarvan hij weet of redelijkerwijs kan weten dat die onjuist is. Een dergelijke onjuiste melding heeft negatieve (arbeidsrechtelijke) gevolgen voor de desbetreffende medewerker, die bovendien aansprakelijk zal worden gesteld voor schade die door een dergelijke onjuiste melding is geleden of zal worden geleden door ROC MN of een persoon die door de melding wordt getroffen.

Inwerkingtreding

Artikel 7

1 Deze regeling treedt in werking na goedkeuring door de Raad van Toezicht en geldt voor onbepaalde tijd. Indien de regeling wordt aangepast zal deze opnieuw worden vastgesteld door de Raad van Toezicht.

2 Deze klokkenluiderregeling wordt beheerst door Nederlandse recht.

3 De klokkenluiderregeling wordt op de website van ROC MN geplaatst.

NB Anoniem melden is ook mogelijk. Een anonieme melding zal niet anders worden behandeld dan een melding waarvan de afzender bekend is. De werkwijze waarvoor in het klokkenluiderreglement is gekozen, maakt het echter niet mogelijk om – zonder dat de naam van de werknemer/afzender bekend is- de authenticiteit van de melding vast te stellen. De voorkeur gaat derhalve uit naar niet-anonieme meldingen.

Aldus vastgesteld door de raad van toezicht in haar vergadering d.d.

Voorzitter

Secretaris