

KLOKKENLUIDERSREGELING ASITO B.V.

REGELING INZAKE HET OMGAAN MET EEN VERMOEDEN VAN EEN ERNSTIGE MISSTAND OF ONREGELMATIGHEID

Deze regeling betreft het omgaan met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Asito en/of aan haar gelieerde dochter B.V. 's en biedt een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bestaat.

De regeling brengt het uitgangspunt tot uitdrukking dat een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid in beginsel eerst intern onderzocht moet worden. De organisatie moet (in beginsel) in de gelegenheid worden gesteld om zelf orde op zaken te stellen. In bepaalde gevallen biedt de regeling echter de mogelijkheid om een externe melding te doen. In gevallen waarin in redelijkheid niet verwacht kan worden dat de interne procedure doorlopen wordt, kan (direct) melding worden gedaan bij een onafhankelijke externe derde.

De regeling biedt duidelijkheid over zorgvuldigheidseisen en biedt de werknemer/melder bescherming tegen benadeling. De regeling brengt hiermee tot uitdrukking dat het (intern) melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie en dat de melding serieus zal worden onderzocht.

De onderhavige regeling is niet bedoeld voor persoonlijke klachten van werknemers en moet onderscheiden worden van het Reglement Ongewenste Omgangsvormen en de klachten die betrekking hebben op de interpretatie van het geldende personeelsbeleid/CAO waarmee men bij de Geschillencommissie van Asito en de RAS terecht kan.

BEGRIPSBEPALINGEN EN ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.A. Begripsbepalingen

In deze Klokkenluidersregeling wordt verstaan onder:

- a. Werknemer/melder: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht (stagiair, oproep- uitzendkracht, ex-medewerker).
- b. Werkgever: welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten.
- c. Bevoegd gezag: iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan werknemer/melder of de hoogst leidinggevende/hogst bevoegd gezag (Algemeen Directeur Asito B.V.)
- d. Bestuurder: ADG Beheer B.V. (met als bestuurder Hans Kroeze)
- e. Vertrouwenspersoon: de vertrouwenspersoon binnen Asito B.V. (art. 12 van het Reglement Ongewenste Omgangsvormen)
- f. Onderzoeker: het hoogst bevoegd gezag (Algemeen Directeur Asito B.V.) of Bestuurder.

Vermoeden van een misstand

Het vermoeden van een werknemer dat er, binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt (Asito B.V.) of bij een andere organisatie, indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:

1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer in de organisatie heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis

die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie, en

2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 2. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 3. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 4. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 5. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 6. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 7. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 8. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder 1 t/m 7 hierboven genoemde feiten;

Vermoeden van een onregelmatigheid

Een, op redelijke gronden gebaseerd, vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.

Artikel 1.B. Algemene bepalingen

- a. Deze regeling is van toepassing op alle werknemers en heeft als doel hen zonder gevaar voor hun (rechts)positie de mogelijkheid te bieden te rapporteren over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie.
- b. Deze regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van een werknemer waarin andere regelgeving voorziet en ook niet voor gewetensbezwaren van werknemers in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten.
- c. De werknemer die een melding maakt van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
- d. De werknemer die een melding maakt van een misstand waar hij/zij zelf bewust aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van sancties.
- e. Indien de werknemer een melding doet, terwijl hij/zij weet of redelijkerwijs behoort te weten, dat die melding vals is, worden tegen de melder passende maatregelen getroffen. Afhankelijk van de aard en de ernst van de valse melding kan dit leiden tot:
 - a. een schriftelijke waarschuwing/berisping
 - b. een op-non-actiefstelling
 - c. een (tussentijdse) beëindiging van de contractuele relatie
 - d. een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, al dan niet in de norm van ontslag (op staande voet).

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning

1. De werknemer/melder kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de betrokkene de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. Werknemer kan ook het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 8 sub e, meldt betrokkene een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid intern:
 - a. bij het bevoegd gezag (zoals genoemd in artikel 1A); na ontvangst van de melding stuurt het bevoegd gezag (leidinggevende) de melding onverwijld door naar de hoogst leidinggevende/bevoegd gezag (Algemeen Directeur) binnen de organisatie van de werkgever;
 - b. indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid het hoogst bevoegd gezag betreft, bij de bestuurder (zoals genoemd in artikel 1A);
 - c. bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast een melding aan het (hoogst) bevoegd gezag of de bestuurder.
2. Indien werknemer/melder het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid alleen bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt deze het hoogst bevoegd gezag (of de bestuurder als het bevoegd gezag betrokken is) op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is of op een met werknemer/melder overeengekomen wijze en tijdstip. Tevens bepalen de vertrouwenspersoon en werknemer/melder of de identiteit van werknemer/melder geheim zal blijven.
3. Het bevoegd gezag of de bestuurder legt de melding met de datum waarop deze ontvangen is schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door werknemer/melder dan wel de vertrouwenspersoon (als werknemer/melder anoniem wenst te blijven) die daarvan een getekend afschrift ontvangt.
4. Het bevoegd gezag brengt na melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid het hoogst bevoegd gezag van de interne melding op de hoogte met het verzoek een onderzoek te starten. De bestuurder stelt een onderzoek in als de melding het hoogst bevoegd gezag (Algemeen Directeur) betreft.
5. Het hoogst bevoegd gezag of de bestuurder stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer/melder en/of de vertrouwenspersoon die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
6. De werknemer/melder die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie werknemer dit vermoeden van de misstand/onregelmatigheid heeft gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van het hoogst bevoegd gezag of de bestuurder wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de organisatie.
7. 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 4. Externe melding door werknemer bij vermoeden van een misstand

De werknemer kan een vermoeden van een misstand (dus niet van een onregelmatigheid) ook rechtstreeks melden bij het Huis voor Klokkeluiders indien van hem in redelijkheid niet gevraagd kan worden dat hij het vermoeden van een misstand bij de eigen organisatie meldt. (www.huisvoorklokkeluiders.nl)

Artikel 5. Niet-Ontvankelijkheid

1. Het hoogst bevoegd gezag of de bestuurder verklaart de melding van een vermoeden van een misstand niet-ontvankelijk indien naar haar oordeel er kennelijk geen sprake is van een misstand of onregelmatigheid als bedoeld in deze regeling.

2. Indien de melding niet-ontvankelijk verklaard wordt, brengt het hoogst bevoegd gezag of de bestuurder de werknemer/melder die een vermoeden van een misstand intern heeft gemeld, hiervan schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte.

Artikel 6. Onderzoek

1. Ten behoeve van het onderzoek betreffende een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is het hoogst bevoegd gezag (Algemeen Directeur=onderzoeker) of de bestuurder (= onderzoeker als het hoogste bevoegd gezag betrokken is) bevoegd om alle inlichtingen in te winnen die zij voor de vorming van haar advies nodig acht. Alle werknemers binnen de organisatie zijn verplicht de onderzoekers de gevraagde informatie te verschaffen, dan wel behulpzaam te zijn bij de verwerving ervan maar mogen geen nadeel ondervinden door het verstrekken van deze informatie.
2. Ten behoeve van het onderzoek betreffende een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan de onderzoeker in ieder geval het bevoegd gezag horen. De onderzoeker kan het onderzoek opdragen aan (externe) onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. De onderzoeker (hoogst bevoegd gezag of bestuurder) brengt de werknemer/melder hiervan schriftelijk op de hoogte.
3. Indien de inhoud van de door het bevoegd gezag verstrekte informatie - vanwege het vertrouwelijke karakter - uitsluitend ter kennisneming van de onderzoeker dient te blijven, wordt dit aan de onderzoeker mede gedeeld.
4. De onderzoeker kan ter verkrijging van de benodigde informatie deskundigen inschakelen.
5. Alle in redelijkheid door de onderzoeker te maken kosten worden door het hoogst bevoegd gezag vergoed.

Artikel 7. Standpunt van de werkgever

1. Indien het gemeld vermoeden van een misstand of onregelmatigheid ontvankelijk is legt de onderzoeker zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken na ontvangst van de melding, haar bevindingen betreffende de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid vast in een inhoudelijk standpunt en informeert de melder schriftelijk. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verlengd met maximaal acht weken. De onderzoeker informeert de werknemer/melder hier schriftelijk over.
3. Indien het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet-ontvankelijk is, zal de onderzoeker de melding niet in behandeling nemen en dit in haar standpunt/advies vastleggen en de werknemer/melder schriftelijk informeren.
4. Het advies/standpunt wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan de onderzoeker verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, verstrekt aan de werknemer/melder, het bevoegd gezag en/of de bestuurder.
5. Indien de situatie daarom vraagt kunnen, vooruitlopend op het advies/standpunt, noodmaatregelen worden getroffen door onderzoeker om een noodsituatie op te heffen.

Artikel 8. Melding aan een externe derde

Werknemer kan het vermoeden van een misstand (dus niet van een onregelmatigheid) melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 9 lid 1, indien:

- a) Hij/zij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 7;
- b) Hij/zij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede

- lid van artikel 7;
- c) De termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 7 gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en betrokkene hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij het hoogst bevoegd gezag of de bestuurder; of
 - d) Sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
 - e) Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d doet zich voor, indien sprake is van:
 - a) Acut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b) Een situatie waarin betrokkene 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) Een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 9. Externe derde

1. De werknemer kan de externe melding als bedoeld in artikel 8 en onder deze genoemde voorwaarden, doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de werknemer het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld;
 - d. het Huis voor klokkenluiders voor zover de melder een werknemer is.
2. Indien naar het redelijk oordeel van de werknemer het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de werknemer 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.
3. De melding vindt plaats aan de externe derde(n) die daarvoor naar het redelijk oordeel van werknemer gelet op de omstandigheden van het geval, het meest in aanmerking komt/komen. Daarbij houdt werknemer enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van het (hoogst) bevoegd gezag bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
4. Werknemer dient bij melding aan een externe derde een gepaste vorm van zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid in acht te nemen.
5. Naarmate de mogelijkheid van schade voor het (hoogst) bevoegd gezag en de onderneming als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij werknemer die bij een externe derde meldt, sterker te zijn.

Artikel 10. Rechtsbescherming en vertrouwelijkheid

1. Het bevoegd gezag mag de werknemer/melder niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer een melding heeft gedaan bij het (hoogst) bevoegd gezag/bestuurder/een derde of – voor zover het een werknemer betreft – bij het Huis voor klokkenluiders, van het vermoeden van een misstand.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet opzeggen*:

- a. wegens de omstandigheid dat de werknemer te goeder trouw en naar behoren een melding heeft gedaan bij het bevoegd gezag, de vertrouwenspersoon, de bestuurder, externe instantie of het Huis voor Klokkeluiders, van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
 - b. gedurende het onderzoek door het Huis voor Klokkeluiders;
 - c. tot een jaar na het oordeel van het Huis voor Klokkeluiders dat het aannemelijk is dat sprake is van een misstand.
 - *hier wordt ook bedoeld dat het de werkgever niet is toegestaan om:
 - een tijdelijk dienstverband tussentijds te beëindigen of niet te verlengen;
 - disciplinaire maatregelen te treffen;
 - een onderzoeks- spreek- werkplek- en/of contactverbod op te leggen;
 - werknemer over te plaatsen of een andere taak te geven, anders dan op eigen verzoek;
 - werknemer salarisverhoging of promotiekansen te onthouden;
 - enige andere vorm van benadeling toe te passen of werknemer te pesten, te negeren, uit te sluiten, te intimideren of ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van werknemer/melder te maken.
3. De vertrouwenspersoon kan niet worden gedwongen de identiteit bekend te maken van een werknemer die heeft aangegeven een vertrouwelijke melding te willen doen.
 4. De werknemer kan het Huis voor Klokkeluiders 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.
 5. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn. Al diegenen die bij de behandeling betrokken zijn maken de identiteit van de werknemer/melder niet bekend zonder uitdrukkelijke toestemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.

Artikel 11. Openbaarheid van de regeling

Het hoogst bevoegd gezag zorgt ervoor dat deze regeling op een vertrouwelijke en voor iedere (ex) werknemer toegankelijke manier kan worden geraadpleegd. De regeling wordt openbaar gemaakt via intranet en via MijnAsito.nl. Het hoogst bevoegd gezag rapporteert ieder jaar aan de ondernemingsraad over de toepassing van de regeling.

Artikel 12. Overige bepalingen:

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2016. (met terugwerkende kracht)
2. In gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist het hoogst bevoegd gezag.
3. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Klokkeluidersregeling'.