

Klokkenluidersregeling



REGELING OMGAAN MET MELDEN VERMOEDEN MISSTAND OF ONREGELMATIGHEID

Artikel 1 Definities

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Werkgever

N.V. Juva

Werknemer

Degene die met de werkgever een dienstbetrekking heeft voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dan wel degene die als inleenkracht of stagiair werkzaamheden verricht voor werkgever.

Vermoeden van een misstand

Het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt, sprake is van een misstand voor zover;

1. Het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan;
2. Het maatschappelijk belang in het geding is bij;
 - a. De (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - c. Een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 - d. Een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - e. Een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - f. Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - g. Een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - h. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder 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 buitend de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.

Melder

De werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling.

Melding

De melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling.

Adviseur

Een werknemer van de afdeling HR die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand.

Behandelaar

Een lid van de directie. Indien de melding betrekking heeft op directieniveau, zal de voorzitter van de Raad van Commissarissen de rol van behandelaar op zich nemen.

Artikel 2 Procedure interne melding

1. De werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand;
2. De werknemer kan bij het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever de adviseur verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand. In overleg stuurt de adviseur de melding, door naar de behandelaar en behoudt hiermee de geheimhoudingsplicht van de werknemer;
3. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer, wordt geen actie ondernomen en kan het traject elk moment gestopt worden.

Artikel 2.1 Behandeling van de melding

1. Naar aanleiding van de melding stelt behandelaar een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij: Het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
2. De behandelaar beoordeelt of een externe instantie van de interne melding op de hoogte moet worden gebracht;
3. De behandelaar draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn;

4. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten waarbij geheimhoudingsplicht van toepassing is;
5. De behandelaar informeert de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd;
6. Het onderzoek voortvloeiend uit de gedane melding behelst een totale termijn van in beginsel acht en maximaal twaalf weken voor het toezenden van een inhoudelijk standpunt aan de melder. Dit waarborgt dat de behandeling van de melding en het onderzoek naar de vermoede misstand of onregelmatigheid voortvarend wordt uitgevoerd;
7. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan;
8. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de behandelaar en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren zijn.

Artikel 3 Procedure externe melding

1. De werknemer kan extern bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders vragen om informatie, advies of ondersteuning bij het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
2. De werknemer kan, na het doen van een interne melding de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken;
 - a. Een onderzoek in te stellen naar een vermoeden van een misstand in het geval de werknemer binnen de gestelde termijnen geen reactie heeft ontvangen op zijn interne melding en/of het vermoeden heeft dat er onvoldoende gehoor wordt gegeven aan zijn melding.
 - b. Een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich heeft gedragen jegens de werknemer naar aanleiding van een melding van een vermeende misstand of onregelmatigheid op basis van deze regeling.
3. De werknemer kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van;
 - a. Acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding

noodzakelijk maakt.

- b. Een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen Juva bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is.
 - c. Een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding.
 - d. Een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal.
 - e. Een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand of onregelmatigheid niet heeft weggenomen.
 - f. Een plicht tot directe externe melding.
4. In het geval het Huis voor Klokkenluiders een onderzoek in stelt naar een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, is Juva verplicht mee te werken aan het onderzoek en op verzoek van het Huis voor Klokkenluiders informatie over te leggen. Hierbij kan Juva het Huis voor Klokkenluiders verzoeken dat hij alleen kennis neemt van de informatie. Het verstrekken van informatie kan worden geweigerd indien het de nationale veiligheid schaadt, schending van een beroepsgeheim of wettelijk voorschrift oplevert.
 5. Het Huis voor Klokkenluiders maakt een concept onderzoeksrapport op naar aanleiding van het onderzoek. Zij sturen de Werknemer en werkgever hiervan een afschrift met het verzoek uiterlijk binnen 4 weken te reageren. Alle partijen zijn gehouden tot geheimhouding van de inhoud van het rapport.

Artikel 4 Geheimhouding

1. Iedere werknemer die bij de behandeling van de melding is betrokken dient geheimhouding in acht te nemen over het geen hij in het kader van de behandeling verneemt, tenzij een wettelijk voorschrift hem tot bekendmaking daarvan verplicht;
2. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan disciplinaire maatregelen opleggen conform cao NWB;
3. De schriftelijke melding en de stukken die op de behandeling daarvan betrekking hebben bevinden zich bij de afdeling HR en worden bewaard in een apart dossier van werknemer.

Artikel 5 Bescherming

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de melder niet wordt benadeeld in zijn positie

binnen de onderneming vanwege het feit dat hij een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft ingediend;

2. Samen met de melder wordt besproken welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van mening is dat er sprake is van benadeling. De behandelaar draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder;
3. De melder ontvangt hiervan een afschrift;
4. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de adviseur. De adviseur en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan;
5. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel anders dan bedoeld als werknemer, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten;
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.

Artikel 6 Slotbepaling

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de aangewezen behandelaar.

