

Preambule

Deze regeling draagt eraan bij dat zorgorganisaties zorgvuldig omgaan met een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van potentiële onregelmatigheden of misstanden die te goeder trouw handelen, bescherming verdienen. Voor een zorgorganisatie is een voorziening voor het intern melden van vermoedens een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen. Een goede regeling draagt daarmee bij aan een open organisatiecultuur waarin de medewerkers trots zijn op hun organisatie en daar loyaal en respectvol mee omgaan.

Hoofdstuk 1: Definities

Centrale begrippen

In de regeling staan twee begrippen centraal: het vermoeden van een onregelmatigheid en het vermoeden van een misstand. Een onregelmatigheid heeft betrekking op een ongewenste situatie van algemene, operationele of financiële aard binnen de werkgever. Bij een misstand is sprake van een ernstige immorele praktijk, waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is. Bij het vermoeden van een onregelmatigheid of ongerechtigheid betreft het aangelegenheden waarbij kenmerkend is dat het ernstige aangelegenheden betreft die niet binnen normale werkprocessen en/of met de eigen leidinggevende kunnen worden opgelost.

De interne melding geldt voor beide situaties. De mogelijkheid tot externe bekendmaking, het zogenaamde klokkenluiden, is voorbehouden aan de categorie ernstige immorele praktijken met een groot maatschappelijk belang. De externe melding van het vermoeden van een misstand gebeurt niet toevallig of met het oogmerk van eigen belang: de klokkenluider heeft nadrukkelijk de bedoeling de noodklok te luiden om de gemeenschap te waarschuwen voor een specifieke, acute of dreigende misstand. Met de openbaarmaking dient de klokkenluider aldus het algemeen belang. Deze externe melding vindt op proportionele wijze plaats aan personen of organen die met het oog op effectief ingrijpen, het meest in aanmerking komen.

Hoofdstuk 2: Interne procedure

Rol Raad van Bestuur/Raad van Toezicht

Zowel het vermoeden van een onregelmatigheid als het vermoeden van een misstand betreffen aangelegenheden van een zodanige ernst, dat die tot de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur behoren. Daarom vindt de melding in principe aan de (voorzitter van de) Raad van Bestuur plaats. Betreft de melding het functioneren van de Raad van Bestuur, dan wordt de melding in behandeling genomen door de Raad van Toezicht.

Voor de werkgever is de interne melding een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen en in te grijpen. De ondernemingsleiding dient daarom tijdig kennis te dragen van vermoedens van eventuele onregelmatigheden of een misstand, zodat zij correctieve maatregelen kan treffen.

Vertrouwenspersoon

De organisatie kan er ook voor kiezen de melding bij een vertrouwenspersoon te laten plaatsvinden. Het bieden van de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te raadplegen, kan ertoe bijdragen dat de melding op de juiste wijze wordt gedaan. De onafhankelijke vertrouwenspersoon kan, naast het registreren en doorgeleiden van de melding, eventueel optreden als procesbewaker en kan een belangrijke raadgever zijn voor de melder. Zo kan de vertrouwenspersoon de melder behoeden voor procedurele fouten, samen met de melder de ernst van de melding beoordelen en de melder eventueel doorverwijzen naar andere instanties. De vertrouwenspersoon kan hierdoor een belangrijke bijdrage leveren aan de doelstelling van de regeling, dat een klimaat wordt geschapen waarin meldingen van onregelmatigheden of misstanden gewaardeerd worden. Voor de goede orde wordt aangegeven dat de vertrouwenspersoon niet zelf de meldingsinstantie is, niet zelf klachten behandelt, geen oordelen velt, geen uitspraken doet en geen sancties kan opleggen.

Raadsman

Met een raadsman doelt de Stichting van de Arbeid op een persoon die uit hoofde van zijn functie geheimhouding is verschuldigd, zoals een advocaat. Een raadsman kan de melder adviseren over de passende weg voor de melding. Bovendien kan de raadsman hem/haar wijzen op eventuele risico's. De hier bedoelde raadsman heeft uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht. De Stichting van de Arbeid wijst erop dat de melder die de door hem/haar vermoede onregelmatigheid of misstand in goed vertrouwen voorlegt aan iemand zonder beroeps- of ambtsgeheim, die de onregelmatigheid of misstand vervolgens in de publiciteit brengt, er rekening mee dient te houden dat hem/haar dat kan worden aangerekend. Als de werkgever ervoor kiest een ruimere omschrijving voor raadsman te hanteren dan de groep met een beroeps- of ambtsgeheim, dan is het raadzaam een geheimhoudingsplicht ter zake van het gemelde voor te schrijven.

Hoofdstuk 3: Externe melding

Kenmerkend voor de klokkenluidersregeling is de mogelijkheid tot externe melding van redelijke vermoedens van illegale of immorele praktijken die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, aan personen of organisaties die daartegen effectief in kunnen grijpen. Hoofregel daarbij is dat eerst de interne procedure omtrent een misstand doorlopen moet zijn. Hierop zijn in de regeling echter uitzonderingen voorzien, bijvoorbeeld in situaties waarin dit in redelijkheid niet gevegd kan worden, er acuut gevaar dreigt of wanneer op grond van de wet een meldingsplicht bestaat, zoals aan het Openbaar Ministerie. Externe melding is gerechtvaardigd als van een zodanig zwaarwegend maatschappelijk belang sprake is, dat het belang van de werkgever bij geheimhouding daarvoor moet wijken. Het klokkenluiden kan echter grote gevolgen hebben. De werkgever kan in diskrediet worden gebracht en schade leiden. Deels is schade vaak niet te voorkomen, wel kan onnodige schade voorkomen worden. Daarom dient externe melding van het vermoeden van een misstand plaats te vinden aan die externe persoon of organisatie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. Dit zijn primair organisaties als de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Arbeidsinspectie of het Openbaar Ministerie. Daarbij houdt de melder enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. De melder dient met andere woorden proportioneel te handelen.

Hoofdstuk 4: Rechtsbescherming melder

De rechtsbescherming van de te goeder trouw handelende melder vormt de kern van deze regeling. Die bescherming houdt in dat deze melder op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand mag worden benadeeld in zijn of haar rechtspositie bij de werkgever.

In de "Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen" van de Stichting van de Arbeid ligt de opvatting besloten dat anonieme melding zoveel mogelijk dient te worden voorkomen. Reden daarvoor is dat het niet mogelijk is de melder aldus aan te kunnen spreken en om nadere uitleg te vragen over de onregelmatigheid of misstand. Ook kan aan een anonieme melder geen rechtsbescherming worden geboden. Om deze reden voorziet deze regeling niet in anonieme melding.

Deze rechtspositionele bescherming betekent overigens niet dat zulke besluiten niet meer ten aanzien van een melder kunnen worden getroffen. Dit mag alleen niet indien en voor zover een dergelijk besluit verband houdt met een melding van een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid of misstand.