

Regeling melden van een vermoeden van een misstand

INLEIDING

ROC Midden Nederland (hierna: ROC MN) hecht waarde aan integriteit. Daarom is het belangrijk dat (vermoedens van) misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is en die onder verantwoordelijkheid van ROC MN plaatsvinden, gemeld worden. Met deze regeling borgen we dat medewerkers van ROC MN een vermoeden van een misstand veilig kunnen melden en dat zij tegen benadeling als gevolg van een melding zijn beschermd.

Deze regeling is niet bedoeld voor individuele klachten die het maatschappelijk belang niet (dreigen te) raken. Voor dergelijke klachten geldt er een andere klachtenprocedure binnen ROCMN (zie het Beleid en klachtenregeling ongewenst gedrag en de interne klachtenprocedure van ROCMN).

Deze regeling maakt, net als de Gedragscode, onderdeel uit van het beleid op het gebied van integriteit binnen ROC MN. ROC MN volgt hierbij de wettelijke verplichtingen conform de Wet bescherming klokkenluiders en de [Code Goed Bestuur MBO 2020](#).

Artikel 1: Doel van de regeling

In deze regeling worden de regels en de procedure rondom melding van (een vermoeden van) een misstand uiteengezet en de rechten van melders weergegeven.

Artikel 2: Definities

1. Onder een *vermoeden van een misstand* wordt verstaan: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand bij ROC MN, gebaseerd op door de melder verkregen kennis uit hoofde van zijn werkzaamheden voor of bij ROC MN.
2. Onder een *misstand* wordt verstaan:
 - a. Een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - b. Een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is en er sprake is van:
 - i. een schending of gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, of
 - ii. een gevaar voor de volksgezondheid, of
 - iii. een gevaar voor de veiligheid van personen, of
 - iv. een gevaar voor de aantasting van het milieu, of
 - v. een gevaar voor het goed functioneren van de onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
3. Onder (*een gevaar voor*) *schending van het Unierecht* wordt verstaan: een inbreuk, gevaar voor een inbreuk op het Unierecht of van een poging tot het verhullen van zo'n inbreuk. Een inbreuk

op het Unierecht is een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is en betrekking heeft op volgende domeinen van het Unierecht:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- inbreuken waardoor de financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 van het VWEU worden geschaad;
- inbreuken in verband met de interne markt als bedoeld in artikel 26 lid 2 VWEU.

4. Voorbeelden van misstanden zijn: het misbruiken van overheids gelden of subsidiegelden, onjuiste afvoer van afvalstoffen, het onvoldoende doen van onderzoek naar klachten van studenten of medewerkers, het laten voortbestaan van onveilige situaties op de werkvloer. Hierbij is het maatschappelijk belang in het geding: de situatie gaat meestal meerdere mensen aan, het komt regelmatig voor en kan ernstige gevolgen hebben.

5. Voorbeelden van schending van het Unierecht zijn: niet naleven van Europese aanbestedingsregels of de Algemene Verordening Gegevensbescherming, misbruik van subsidiegelden.

Artikel 3: Reikwijdte

1. Deze regeling heeft betrekking op (vermoedens van) misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, zoals in artikel 2 lid 2 gedefinieerd.

2. Deze regeling is van toepassing op iedere natuurlijke persoon die via zijn werk in aanraking komt met een (mogelijke) misstand binnen ROC MN (hierna: 'melder'). Dit betreft onder andere:

- personen die in het verleden arbeid bij ROC MN hebben verricht, met of zonder arbeidsovereenkomst of aanstelling;
- alle medewerkers van ROC MN;
- personen op basis van inhuur, zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten en zzp'ers;
- stagiair(e)s en vrijwilligers;
- personen die ROC MN heeft uitgeleend of gedetacheerd bij andere organisaties;
- medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met ROC MN in aanraking zijn gekomen, zoals leveranciers of samenwerkingspartners;
- sollicitanten.

Artikel 4: Bescherming tegen benadeling

1. Iedere melder die een vermoeden van een misstand - te goeder trouw - meldt, wordt in zijn rechtspositie beschermd en zal niet benadeeld worden vanwege de melding. Vanaf het moment van melden geldt het volgende:
 - a. een benadelingsverbod tijdens en na de behandeling van een melding.
 - b. een verschuiving van de bewijslast. Dit houdt in dat ROCMN in een eventuele gerechtelijke procedure zal moeten bewijzen dat er geen relatie is tussen de melding en de benadeling van de melder, wanneer de melder kan aantonen dat hij een melding heeft gemaakt en is benadeeld.
 - c. vrijwaring in eventuele gerechtelijke procedures wegens bijvoorbeeld laster, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen of schending van het auteursrecht of geheimhoudingsplicht, onder de voorwaarde dat melder redelijke gronden heeft om te denken dat melding of openbaarmaking nodig was om een misstand te onthullen. De bewijslast ligt bij degene die de melder aansprakelijk stelt; hij zal moeten bewijzen dat de melding of openbaarmaking niet nodig waren om de misstand te onthullen. Deze rechtsbescherming geldt ook voor getuigen, de beschuldigde(n) en andere betrokkenen bij een misstand.
2. Onder 'te goeder trouw' wordt in dit verband verstaan: dat melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de (informatie over de) melding op moment van melden juist is en dat melder de meldprocedure in acht neemt.
3. Het benadelingsverbod heeft betrekking op elke vorm van benadeling van een melder van een vermoedelijke misstand, waaronder in ieder geval ontslag of schorsing, een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, demotie, het onthouden van bevordering, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing naar een andere vestiging, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of last, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en intrekking van een vergunning.
4. ROC MN spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daar op aan en kan aan hen een waarschuwing of disciplinaire maatregel opleggen.
5. Bij een vermoeden van benadeling in verband met het doen van een melding van (een vermoeden van) een misstand, kan de melder het CvB verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met de melder wordt omgegaan. Daarnaast kan melder de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen een bejegeningsonderzoek te starten.

Artikel 5: Procedure intern en extern melden

5.1 Wijze van melden

1. Een vermoeden van een misstand kan binnen ROC MN zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan. De melding kan schriftelijk, per e-mail, telefonisch of via een spraakbericht worden gedaan.
2. Indien de melding mondeling, via de telefoon of een ander spraakberichtsysteem wordt gedaan, zal deze melding worden geregistreerd. Registratie vindt plaats door het gesprek op te nemen en als zodanig op te slaan (waarbij de melder tekent voor akkoord) en door een nauwkeurige

schriftelijke weergave (transcriptie) van het gesprek op te slaan. De melder wordt in de gelegenheid gesteld de schriftelijke weergave te controleren, te corrigeren en goed te keuren. Na de melding ontvangt de melder een afschrift van de transcriptie, die hij voor akkoord tekent.

3. Anoniem melden is niet mogelijk. De melding kan wel worden geanonimiseerd en/of geanonimiseerd door de externe vertrouwenspersoon worden gemeld. Op deze manier heeft ROC MN de mogelijkheid een onderzoek in te stellen met het oog op waarheidsvinding en feitelijke verificatie.

5.2 Bij wie melden

Een vermoeden van een misstand kan gemeld worden door de melder, afhankelijk van de situatie, naar keuze van de melder, bij één van de volgende (groepen van) personen, of punten:

Direct leidinggevende of een andere (hogere) leidinggevende: Melding kan plaatsvinden bij de direct - of een andere (hogere) leidinggevende. De leidinggevende stuurt direct een afschrift naar het College van Bestuur via secretariaatcvb@rocmn.nl. Het CvB stuurt vervolgens een ontvangstbevestiging naar de melder – met een afschrift naar de Manager Compliance – en geeft de Manager Compliance de opdracht tot het starten van het onderzoeksproces conform het Onderzoeksprotocol vermoede misstanden.

Meldpunt: Er kan ook direct melding worden gemaakt bij een specifiek meldpunt. Dit kan per e-mail aan: vermoedemisstand@rocmn.nl. De melding komt bij de Manager Compliance terecht. De Manager Compliance stuurt direct een afschrift naar het College van Bestuur via secretariaatcvb@rocmn.nl. Het CvB stuurt vervolgens een ontvangstbevestiging naar de melder – met een afschrift naar de Manager Compliance – en geeft de Manager Compliance de opdracht tot het starten van het onderzoeksproces conform het Onderzoeksprotocol vermoede misstanden.

Externe Vertrouwenspersoon: Er kan ook melding worden gemaakt via de externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon is te bereiken via het volgende e-mailadres info@humanresults.nl. De melder kan de vertrouwenspersoon consulteren om samen de melding goed op papier te zetten. Ook kan de melder de externe vertrouwenspersoon verzoeken om de melding geanonimiseerd door te sturen naar het College van Bestuur via secretariaatcvb@rocmn.nl. Het CvB stuurt vervolgens een ontvangstbevestiging naar de melder of (bij een geanonimiseerde melding) aan de vertrouwenspersoon – met een afschrift naar de Manager Compliance – en geeft de Manager Compliance de opdracht tot het starten van het onderzoeksproces conform het Onderzoeksprotocol vermoede misstanden. Het CvB houdt de melder, of (in het geval van een geanonimiseerde melding) de vertrouwenspersoon op de hoogte van het verloop van het onderzoek, de uitkomst en de beslissing door het College van Bestuur. De vertrouwenspersoon informeert de melder hierover.

College van Bestuur (CvB): Er kan ook worden gemeld bij het College van Bestuur via secretariaatcvb@rocmn.nl.

Voorzitter van de Raad van Toezicht: In de onderstaande situaties kan de melder rechtstreeks melding doen bij de voorzitter van de Raad van Toezicht (RvT)¹ via de bestuurssecretaris of secretariaatcvb@rocmn.nl:

- De melder heeft geen standpunt van het CvB ontvangen c.q. het CvB heeft de procedure niet juist gevolgd.
- Na behandeling van een misstand volgens deze regeling blijkt – na redelijke tijd – dat de misstand niet is weggenomen.
- Het vermoeden van een misstand betreft een bestuurder van ROC MN.

Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: Een melder kan tevens direct een externe melding bij het Huis voor Klokkenluiders doen. Melder is niet verplicht eerst intern een melding te doen. Op dit moment is geen bevoegde autoriteit aangewezen door de wet als vast extern meldpunt. Tot die tijd kunnen melders terecht bij het Huis voor Klokkenluiders voor een externe melding bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders via contact@huisvoorklokkenluiders.nl.

5.3 Vervolg melding

1. Degene die de melding ontvangt, behandelt deze vertrouwelijk. Zonder toestemming van de melder verschaft het College van Bestuur geen informatie over de melding aan derden binnen of buiten ROC MN. De naam van de melder wordt niet genoemd en ook andere informatie wordt alleen maar gegeven als daaruit niet te achterhalen is wie de melding heeft gedaan. Enkel indien het een wettelijke verplichting is om bepaalde informatie te melden, geldt deze geheimhoudingsplicht niet.
2. De melder ontvangt binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging van degene bij wie de melding is gedaan.
3. Binnen zes weken na de melding krijgt de melder schriftelijk het standpunt van het CvB/de RvT 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 melder hiervan schriftelijk bericht. Ook wordt aangegeven binnen welke termijn de melder dan wel een standpunt tegemoet kan zien, maximaal drie maanden na melding.
4. Indien de melder na de behandeling van de interne melding het niet eens is met het standpunt van de CvB/ de RvT en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd of indien geen standpunt is ontvangen binnen de termijn, kan alsnog een externe melding worden gedaan.

Artikel 6: Informatie, advies en kosten externe raadsman

1. De melder kan zich richten tot het meldpunt, de externe vertrouwenspersoon of de bestuurssecretaris voor informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

¹ Indien de vermoede misstand de voorzitter van de RvT zelf betreft, wijzen de overige leden van de RvT iemand aan die de melding behandelt.

2. Heeft de melder een vermoeden van een misstand of twijfelt de melder hier over, dan kan de melder ook advies inwinnen, bijvoorbeeld bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkeluiders. Dit is gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk.

De afdeling Advies kan onder meer:

- inschatten of er sprake is van een misstand en de melder doorverwijzen naar de instantie waar de melding gedaan kan worden;
- advies en ondersteuning geven bij het doen van een melding;
- advies geven over het omgaan met de gevolgen en eventuele risico's van een melding;
- de melder wegwijs maken in de rechten en plichten van melders;
- advies geven bij het indienen van een verzoek tot onderzoek door het Huis voor Klokkeluiders;
- doorverwijzen naar instanties die de belangen behartigt van melders;
- psychosociale ondersteuning bieden bij vervelende gevolgen en stress die de melding met zich kan meebrengen.

3. Voor zover de melder geen gebruik maakt van kosteloos advies, komen kosten voor (juridische) bijstand in principe voor eigen rekening, tenzij ROC MN anders bepaalt. Het College van Bestuur kan na overleg en een redelijkheidstoets besluiten dat de kosten door ROC MN betaald worden.

Artikel 7: Onderzoeksprotocol

1. Het onderzoeksprotocol dat het gehele onderzoeksproces beschrijft, maakt integraal deel uit van deze regeling.

2. Het CvB/de RvT geeft opdracht tot het verrichten van een onderzoek naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:

- a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
- b. er al eerder een melding is gedaan en geen sprake is van nieuwe feiten, of
- c. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, of
- d. de manager Compliance na evaluatie en beoordeling van de melding adviseert geen onderzoek in te stellen en CvB / de RvT het advies overneemt.

3. Indien het CvB/de RvT besluit geen onderzoek in te stellen, wordt de melder daar binnen twee maanden over geïnformeerd. Daarbij wordt aangegeven op grond waarvan het CvB/de RvT van oordeel is dat er geen onderzoek behoeft te worden ingesteld.


Artikel 8: Archivering

De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden aan het eind van het boekjaar vernietigd. Overige meldingsdossiers worden uiterlijk vijf jaar na interne afhandeling, of nadat extern de rechtsgang is doorlopen, op een afgesloten plaats gearchiveerd onder verantwoordelijkheid van de Manager Compliance en zijn inzichtelijk voor de Bestuurssecretaris.

Artikel 9: Akkoordverklaring en inwerkingtreding

1. De OR heeft op 6 februari 2023 ingestemd met deze gewijzigde regeling.

2. Deze gewijzigde regeling treedt na definitieve vaststelling door het CvB op 15 februari 2023 in werking per die datum, vervangt de regeling van 1 april 2021 en geldt voor onbepaalde tijd.

- 
3. Het CvB stelt jaarlijks in het jaarverslag een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling.
 4. Het CvB publiceert deze regeling op het intranet en op de website van ROC MN.
 5. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het CvB.