

## Klokkenluidersregeling Alberdingk Thijm Scholen

### *regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand*

#### Preambule

De Klokkenluidersregeling Alberdingk Thijm Scholen biedt een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand bestaat.

De regeling brengt het uitgangspunt tot uitdrukking dat een vermoeden van een misstand in beginsel eerst intern aan de kaak moet worden gesteld. De organisatie moet in de gelegenheid worden gesteld om zelf orde op zaken te stellen. Wanneer dat niet gebeurt, biedt de regeling 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 betrokkene 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 betrokkenen; hiervoor heeft de organisatie een klachtenregeling.

#### Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
- b. adviseur: een persoon<sup>1</sup> die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- c. vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie te fungeren;
- d. Huis voor klokkenluiders: het Huis als bedoeld in artikel 3 van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- e. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld;
- f. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt 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 bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis

---

<sup>1</sup> Een adviseur kan de interne vertrouwenspersoon zijn of een persoon buiten de organisatie, bijvoorbeeld een advocaat, de bedrijfsarts of een medewerker van een vakbond.

- die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - o de schending van een wettelijk voorschrift,
    - o een gevaar voor de volksgezondheid,
    - o een gevaar voor de veiligheid van personen,
    - o een gevaar voor de aantasting van het milieu,
    - o een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
  - g. onderzoeker(s): de persoon of de personen aan wie het onderzoek is opgedragen.

## **Artikel 2. Algemene bepalingen**

1. Deze regeling heeft als doel werknemers zonder gevaar voor hun (rechts)positie de mogelijkheid te bieden te melden over een vermoeden van een misstand binnen de organisatie.
2. Deze regeling is niet van toepassing op anoniem gedane meldingen; deze worden niet in behandeling genomen.
3. Deze regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard of voor kritiek op gemaakte beleidskeuzes.
4. De betrokkene die een melding maakt van een vermoeden van een misstand dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
5. De betrokkene die een melding maakt van een misstand waar hijzelf bewust aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van disciplinaire maatregelen of aangifte.

## **Artikel 3. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

## **Artikel 4. Interne melding**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie kan daarvan melding doen bij
  - a. iedere leidinggevende;
  - b. het bestuur;
  - c. de vertrouwenspersoon;
  - d. de raad van toezicht (bereikbaar via [rvt@atscholen.nl](mailto:rvt@atscholen.nl)) indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat (een lid van) het bestuur bij de vermoede misstand betrokken is. In dat geval dient in deze regeling voor 'het bestuur' gelezen te worden 'de raad van toezicht'.
2. De leidinggevende, bij wie een werknemer het vermoeden van een misstand meldt, stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar het bestuur of verwijst de werknemer door naar de vertrouwenspersoon.
3. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar het bestuur.

### **Artikel 5. Vastleggen interne melding**

Het bestuur legt de melding, met de datum waarop deze is ontvangen, schriftelijk vast en verstrekt de melder daarvan een afschrift.

### **Artikel 6. Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder**

1. Het bestuur en/of de vertrouwenspersoon draagt/dragen er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. Niemand, die bij de behandeling van een melding betrokken is, maakt de identiteit van de melder bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder.
3. Indien het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de correspondentie onverwijld door aan de melder.

### **Artikel 7. Onderzoek**

1. Het bestuur laat naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand onverwijld een onderzoek instellen, tenzij
  - a. het vermoeden niet is gebaseerd op redelijke gronden of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Indien besloten wordt om geen onderzoek in te stellen, wordt de melder hierover binnen twee weken na ontvangst van de melding schriftelijk ingelicht. Daarbij wordt gemotiveerd aangegeven waarom geen onderzoek ingesteld wordt.
3. Het bestuur draagt het onderzoek op aan een of meer onafhankelijke of onpartijdige onderzoekers. De melder wordt schriftelijk geïnformeerd dat een onderzoek is ingesteld en wie de onderzoeker(s) is/zijn. De melder wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord.
4. Het bestuur informeert degene(n) op wie de melding betrekking heeft en hij/zij wordt/worden in de gelegenheid gesteld te worden gehoord, tenzij het onderzoeksbelang daardoor zou kunnen worden geschaad.
5. De onderzoeker(s) kan/kunnen naast de in lid 3 en 4 genoemde personen ook anderen horen. Een ieder die gehoord wordt, heeft het recht zich te laten bijstaan door een raadsman of –vrouw. Het horen wordt schriftelijk vastgelegd en het verslag wordt ter ondertekening voorgelegd aan degene die is gehoord.
6. De onderzoeker(s) kan/kunnen binnen de organisatie alle documenten opvragen en inzien die hij/zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs noodzakelijk acht(en). Werknemers moeten alle relevante documenten binnen de organisatie aan de onderzoeker(s) verstrekken.
7. De onderzoeker(s) stelt/stellen een concept-onderzoeksverslag op en stelt/stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken. De melder is tot geheimhouding van het concept-verslag verplicht.
8. De onderzoeker(s) stelt/stellen het onderzoeksverslag op en verstrekt/verstrekken dit aan het bestuur. De melder en degene(n) op wie de melding betrekking heeft/hebben, ontvangen hiervan een afschrift.

#### Artikel 8. Standpunt

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van ontvangst van de interne melding wordt de melder door het bestuur schriftelijk op de hoogte gebracht van het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder hiervan in kennis gesteld en wordt schriftelijk en gemotiveerd aangegeven binnen welke redelijke termijn de melder een standpunt tegemoet kan zien.

#### Artikel 9. Hoor en wederhoor met betrekking tot het onderzoeksverslag en standpunt

1. Het bestuur stelt de melder en degene(n) op wie de melding betrekking heeft/hebben in de gelegenheid op het onderzoeksverslag en het standpunt te reageren.
2. Indien de melder gemotiveerd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet adequaat is onderzocht of dat het verslag of het standpunt fouten bevat, reageert het bestuur hier inhoudelijk op. Zo nodig wordt een aanvullend onderzoek ingesteld.
3. Op dit aanvullende onderzoek zijn de artikelen 7, 8 en 9 van overeenkomstige toepassing.

#### Artikel 10. Externe melding

1. De werknemer kan na een interne melding van het vermoeden van een misstand extern melden indien:
  - a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 8;
  - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn, genoemd in het eerste en tweede lid van artikel 8.
2. De werknemer kan direct extern melden wanneer het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is aan de orde indien
  - a. dit voortvloeit uit enig wettelijk voorschrift;
  - b. er sprake is van acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - c. de termijn genoemd in artikel 8, gelet op alle omstandigheden, onredelijk lang is en de werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij het bestuur doch het bestuur daarop niet een kortere, redelijke termijn heeft aangegeven;
  - d. er een redelijk vermoeden bestaat dat zowel (een lid van) het bestuur als (een lid van) de raad van toezicht bij de vermoede misstand betrokken zijn;
  - e. het een situatie betreft waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
  - f. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand die misstand niet heeft weggenomen;
  - g. sprake is van een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal.
3. De werknemer kan de externe melding 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. de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders;
  - b. een instantie die belast is met de opsporing van strafbare feiten of het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift.

## Artikel 11. Rechtsbescherming melder en andere betrokkenen

1. De melder van een vermoeden van een misstand die te goeder trouw en naar behoren intern dan wel extern een melding heeft gedaan, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege de melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld.<sup>2</sup>
2. Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan.
3. Van benadeling is ook sprake indien een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel te treffen, maar deze niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien het bestuur de melder binnen afzienbare tijd na het doen van de melding een benadelende maatregel oplegt, motiveert het bestuur waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze geen verband houdt met de melding.
5. Wanneer de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan de melder de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop het bestuur zich tegenover hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.
6. Het bestuur zal de adviseur, de vertrouwenspersoon, de onderzoeker(s) en mogelijk ook andere betrokkenen die in dienst zijn bij de organisatie, niet benadelen wegens het uitoefenen van de in deze regeling omschreven taken. De leden 1 tot en met 5 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.
7. Het bestuur zorgt ervoor dat de leidinggevende(n) en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling wegens het melden van een vermoeden van een misstand, die het functioneren van de melder kan belemmeren.<sup>3</sup> Het bestuur spreekt werknemers die zich aan benadeling van de melder schuldig maken daarop aan en kan hun een disciplinaire maatregel opleggen.

## Artikel 12. Slotbepalingen

1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het bestuur.
2. Het bestuur rapporteert meldingen in het kader van deze regeling aan de raad van toezicht.
3. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Klokkenluidersregeling Alberdingk Thijm Scholen'.
4. Deze regeling is door het bestuur vastgesteld op 9 juli 2018 na instemming van de GMR PO en de IMR VO.
5. De regeling treedt in werking op 1 augustus 2018.

---

<sup>2</sup> Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel zoals onder andere ontslag, het treffen van een disciplinaire maatregel, het afwijzen van verlof, het overplaatsen.

<sup>3</sup> Hieronder wordt onder meer verstaan: pesten, negeren, uitsluiten, het maken van verwijten, het intimideren van de melder, het opleggen van een spreek- of contactverbod aan melder of collega's van de melder.