



adviespunt
klokkenluiders

Adviespunt Klokkenluiders

Advies in vertrouwen

Hannah de Jong
Vereniging voor Arbeidsrecht 19 september 2013

Indeling presentatie

- I. Adviespunt Klokkenluiders: oprichting, organisatie
- II. Kaders op basis van het Tijdelijk Besluit
- III. De taken van het Adviespunt Klokkenluiders
- IV. De adviestaak concreet
- V. Resultaten tot op heden:
 - a. Cijfers
 - b. Voorbeelden van klokkenluiderszaken
 - c. Toegevoegde waarde
 - d. Aantal bevindingen

VI. Tips & Trucs

- Het belang van een goede klokkenluidersregeling
- Bijstaan potentiële klokkenluider in arbeidsrechtelijke procedures: voldoende aandacht bijzondere positie?

VII. Ontwikkelingen

VIII. Discussie/vragen

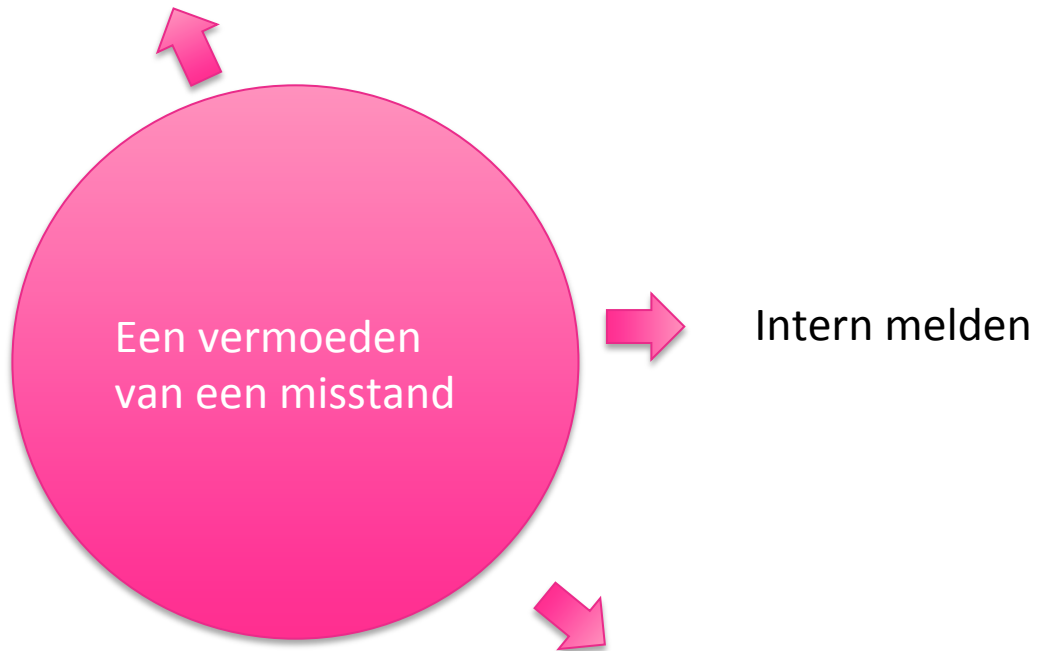
Het dilemma

met dank aan Public Concern at Work



Het ligt vast aan mij
Heb ik het wel goed gezien?
Ik ben geen verklikker
Ik wacht nog maar even af

Niets doen



Aan wie kan ik het vertellen?
Kan ik mijn leidinggevende vertrouwen?
Moet ik het bewijzen?
Raak ik mijn baan misschien kwijt?

Waar moet ik zijn?
Hoe pak ik het aan?
Wat zijn de risico's?



I. Het Adviespunt Klokkenluiders

- Tijdelijk besluit Commissie advies- en verwijspunt klokkenluiden d.d. 27 september 2011 (Staatsblad 2011, nr. 427)
- Initiatief ministeries BZK en SZW en sociale partners
- 1 oktober 2012 van start gegaan (tot in principe 1 juli 2015; evaluatie in 2014)
- Voor overheid én bedrijfsleven
- Bemensing:
 - Commissie → 3 leden (overheid, bedrijfsleven, vakbond)
 - Bureau → 4 juristen,
bureausecretaris, ondersteuner,
parttime communicatieadviseur

II. Kaders op basis van het Tijdelijk Besluit

Klokkenluider = iemand met:

- een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand;
- die raakt aan het maatschappelijk belang; en
- die plaatsvindt bij het bedrijf of de organisatie waar hij/zij werkt of heeft gewerkt; of
- die plaatsvindt bij een ander bedrijf of een andere organisatie, indien hij/zij door zijn werkzaamheden kennis heeft gekregen van de mogelijke misstand.

NB. Deze persoon kan de misstand al intern en/of extern gemeld hebben, of overweegt dit te doen. Dus ook iemand die eigenlijk een potentiële klokkenluider is, noemen wij een klokkenluider.

III. De taken van het Adviespunt

1. Informeren en adviseren potentiële klokkenluiders, ondersteunen bij mogelijke vervolgstappen.
2. Signaleren van ontwikkelingen en patronen naar organisaties t.b.v. klokkenluidersbeleid.
3. Algemene voorlichting geven over omgaan met vermoedens van misstanden.
4. Rapportage (jaarverslag/anonieme verslaglegging zaken).

IV. De advies-/informatietaak concreet

a. Advies aan (potentiële) klokkenluiders

- Bereikbaarheid: Klokkenluiderslijn (van 9:00 en 17:00 uur op werkdagen), website, e-mail, post, afspraak
- Beantwoorden vragen/informeren over klokkenluidersregeling
- Adviseren over de te nemen stappen
- In kaart brengen opties en risico's aankaarten misstand (interne of externe melding etc.)
- In contact brengen met meldinstanties ('warme overdracht')
- Ondersteunen/meekijken bij het doen van een melding, maar de cliënt is en blijft "in the lead"

IV. De advies-/informatietaak concreet

b. Overige contacten

- Niet-klokkenluiders: adviseren, informeren en doorverwijzen
- Werkgevers en vertrouwenspersonen: advies op hoofdlijnen over regelingen
- Vakbondsjuristen/advocaten/rechtsbijstandsjuristen:
samenwerking Adviespunt?
 - Arbeidsrechtelijk deel: vakbonds- of rechtsbijstandsjurist/advocaat
 - Interne/externe melding: vakbonds- of rechtsbijstandsjurist/advocaat & Adviespunt
 - Cliënt = de klokkenluider zelf

V. Resultaten tot op heden

a. Cijfers

Aantallen grofweg na 1 jaar (2012-2013):

- 390 personen namen contact op
- 280 verzoeken om advies, waarvan
- 48 klokkenluiderszaken (zoals door ons gekwalificeerd)
- 16 verzoeken van werkgevers voor advies op thema

NB. Stand van zaken medio september 2013

V. Resultaten tot op heden

b. Voorbeelden van klokkenluiderszaken

- Fraude en mismanagement op een school
- Slechte arbeidsomstandigheden bij een bedrijf in de industrie
- Vervalsing van incasso-opdrachten bij een groot bedrijf
- Intimidatie bij een overheidsinstelling

V. Resultaten tot op heden

c. Toegevoegde waarde

- Voor alle werkenden: (ex)werknemer, zzp-er, uitzendkracht, leverancier/klant, concurrent
- Laagdrempelig en snel
- Gratis
- Onafhankelijk (zoekend naar beste optie voor de klokkenluider)
- Anonimiteit
- Geheimhouding/vertrouwelijkheid (“externe vertrouwenspersoon”)

V. Resultaten tot op heden

d. Aantal bevindingen

- Tientallen meld-/onderzoeksinstanties, uiteenlopend van No, OIO, AFM en ACM tot College voor de Rechten van de Mens
- Binnenkomen op het juiste niveau bij meld-/onderzoeksinstanties belangrijk
- Ook bij werkgevers bestaat behoefte aan advies/hulp op thema
- Klokkenuiders zijn tevreden over het Adviespunt
- Advies over het melden van een misstand valt niet (zonder meer) onder rechtsbijstandsverzekering

VI. Tips & Trucs

a. Het belang van een goede klokkenluidersregeling

- Belang voor de organisatie:
 - Misstanden voorkomen/oplossen
 - Externe meldingen/inspecties toezichthouders voorkomen
 - Intern melden promoten, procedure voorschrijven, leesbaar voor niet-juristen
 - Compliance perspectief: corporate governance code/internationale wetgeving fraude en corruptie
 - Verplichting klokkenluidersregeling : Wetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders

Besteedt aandacht aan:

- Begrip: werknemer? En ZZP-ers, ex-werknemers?
 - Melding bij vertrouwenspersoon/leidinggevende, RvB en RvC, dan pas extern?
 - Interne scholing leidinggevend: interne melding is (meestal) vormvrij (vanaf welk moment rechtspositionele bescherming?)
 - Grootschalig onderzoek Public Concern at Work: klokkenluider meldt gemiddeld 2 x intern, wees alert
- Belang voor klokkenluider:
 - Duidelijke route, open sfeer
 - De-escalatie
 - Vertrouwenspersoon: voldoende onafhankelijk
 - Rechtspositionele bescherming: stappen klokkenluidersregeling volgen
 - Stand rechtspraak: hoofdregel is eerst intern melden, uitzonderingen daargelaten

VI. Tips & Trucs

b. Bijstaan potentiële klokkenluider in arbeidsrechtelijke procedures

- Voldoende aandacht bijzondere positie?
 - Aandacht voor bijzondere positie klokkenluider
 - Rechtspositionele bescherming
 - Procedure ontbinding arbeidsovereenkomst: misstanden zijdelings aan bod, beroep klokkenluidersregeling ‘vergeten’
 - Reactie werkgever: gaat om de klokkenluider in plaats van de misstand:
 - Zorg voor voldoende bewijs
 - Gaat het niet om het oplossen van de misstand?
 - Koninklijke weg: “eerst intern, dan extern”

VII. Ontwikkelingen

- Wetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders
 - Scheiding tussen advies- en onderzoekstaak Huis door onderbrenging in aparte entiteiten
 - Eerst intern melden, dan pas extern, uitzonderingen daargelaten
 - Het Huis onderzoekt slechts 'ernstige misstanden'
- Publeaks



Bericht op Nu.nl

"De raad van toezicht van Humanitas DMH staat unaniem achter de keuze om een interim-bestuurder aan te stellen.

*(...) De Volkskrant schreef zaterdag over de beloning voor de interim-bestuurder. De krant **kreeg via Publeaks declaraties in handen waaruit de hoogte van de beloning blijkt.** Staatssecretaris van Volksgezondheid Martin van Rijn (PvdA) liet in een reactie op de berichtgeving weten opheldering te willen over de vergoeding. (...)"*

VIII. Discussie/vragen?

Ervaringen met klokkenluiderszaken, en zo ja, 'positieve ervaringen'?

www.adviespuntklokkenluiders.nl

Hannah de Jong: hannah.de.jong@apkl.nl