

Reglement omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

De Nederlandse orde van advocaten (NOvA) hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In dit reglement wordt verstaan onder:
 - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
 - b. **werkgever**: de Nederlandse orde van advocaten (hierna: NOvA), die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - c. **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 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:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - vii. (dreigende) financiële malversaties,
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii genoemde feiten;
 - d. **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 buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
 - e. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren (Daan Limburg, e-mail: daan@daanlimburg.nl, tel.: 070 - 323 86 71, mobiel: 06 - 511 735 01);
 - f. **afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de wet Huis voor klokkenluiders;
 - g. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van dit reglement;

- h. **melder**: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van dit reglement;
 - i. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - j. **afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de wet Huis voor klokkenluiders;
 - k. **algemene raad**: de algemene raad, bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de Advocatenwet;
 - l. **algemeen secretaris**: de secretaris van de algemene raad, bedoeld in artikel 34 van de Advocatenwet;
 - a. **managementteam**: het managementteam bestaande uit de algemeen secretaris en de managers.
2. Daar waar in dit reglement de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Een werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de NOvA

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de NOvA, kan daarvan melding doen bij ieder lid van het managementteam of de algemeen secretaris. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de algemeen secretaris bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de algemene raad doen. In dat geval dient in het reglement voor 'de algemeen secretaris' verder 'de algemene raad' te worden gelezen.
2. De werknemer, bedoeld in het eerste lid, kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de NOvA ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de algemeen secretaris, respectievelijk de algemene raad.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de NOvA in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand binnen de NOvA, kan daarvan melding doen bij alle leden van het managementteam of de algemeen secretaris. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de algemeen secretaris bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de algemene raad doen. In dat geval dient in dit reglement voor 'de algemeen secretaris' verder 'de algemene raad' te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie, bedoeld in het eerste lid, kan het vermoeden van een misstand binnen de NOvA ook melden via de vertrouwenspersoon. De

vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de algemeen secretaris, respectievelijk de algemene raad.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De NOvA zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de NOvA, een andere organisatie of een externe instantie als bedoeld in artikel 14, derde lid, van dit reglement.
2. Onder benadeling bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, 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;
3. Van benadeling, als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel, als bedoeld in tweede lid van dit artikel, jegens hem te nemen, maar de maatregel die de NOvA neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien de NOvA jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in het tweede lid, motiveert de NOvA waarom deze maatregel nodig geacht wordt en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. De NOvA draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;

- d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
- 6. De NOvA spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De vertrouwenspersoon is degene die na ontvangst van de melding, samen met de melder, onverwijld bespreekt welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon, de melder en de NOvA bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder en de NOvA.
4. De NOvA draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De NOvA zal diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in dit reglement beschreven taken.
2. De NOvA zal een werknemer niet benadelen in verband met het aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
3. Op benadeling van de in het eerste en tweede lid bedoelde personen is artikel 5, tweede tot en met zesde lid van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De NOvA draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een lid van het managementteam of de algemeen secretaris doet, of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt het lid van het managementteam of de algemeen secretaris, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Indien een lid van het managementteam als eerste de melding ontvangt, stuurt deze de melding onverwijld door aan de algemeen secretaris.
4. Indien de melder of het lid van het managementteam bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de algemeen secretaris bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt het lid van het managementteam de melding onverwijld door aan de algemene raad. In dat geval dient in dit reglement voor 'algemeen secretaris' verder 'algemene raad' te worden gelezen.
5. De algemeen secretaris stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de NOvA

1. De NOvA stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien de algemeen secretaris besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de algemeen secretaris van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De algemeen secretaris beoordeelt of een externe instantie, als bedoeld in artikel 14, derde lid, van dit reglement, op de hoogte moet worden gebracht van de interne melding van een vermoeden van een misstand. Indien de NOvA een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de algemeen secretaris de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De algemeen secretaris draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De algemeen secretaris informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De algemeen secretaris stuurt de

melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

6. De algemeen secretaris informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie, als bedoeld in artikel 14, derde lid, van dit reglement, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de NOvA alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast en sturen dit naar de algemeen secretaris. Zij sturen de melder hiervan een afschrift..

Artikel 12. Standpunt van de NOvA

1. De algemeen secretaris informeert de melder binnen zes weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijke standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de algemeen secretaris de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de algemeen secretaris of een externe instantie, als bedoeld in artikel 14, derde lid, van dit reglement, op de hoogte moet worden gebracht van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever. Indien de NOvA een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden overeenkomstig het eerste tot en met derde lid geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt NOvA

1. De NOvA stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de NOvA te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de NOvA onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de NOvA hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn de artikelen 10 t/m 13 van dit reglement van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de NOvA een externe instantie, als bedoeld in artikel 14, derde lid, van dit reglement, op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de in het eerste lid bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de NOvA aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt, als bedoeld in artikel 12 van dit reglement, en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn, als bedoeld in artikel 12, eerste of tweede lid, van dit reglement.
2. De melder 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 de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder 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.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan de algemeen secretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 van dit reglement zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Het eerste en tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op de in artikel 7, eerste tot en met zesde lid, van dit reglement bedoelde personen.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De algemeen secretaris draagt er zorg voor dat dit reglement wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de NOvA.
2. De algemeen secretaris stelt, in samenspraak met de overige leden van het managementteam en indien zich een melding heeft voorgedaan, een geanonimiseerde rapportage op waarin de gevolgde procedure met betrekking tot de melding wordt geëvalueerd.
3. De algemeen secretaris stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.
4. De algemeen secretaris stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van dit reglement, en de rapportage kenbaar te maken. De algemeen secretaris draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage.

Artikel 17. Inwerkingtreding reglement

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2019.