

Protocol bescherming indiener klacht

Artikel 1. Bescherming van de indiener tegen benadeling

1. De werkgever zal de indiener van de klacht niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren indienen van een klacht of het melden van een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 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 indiener of collega's van de indiener;
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de indiener, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de indiener, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de indiener;
 - 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 lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de indiener aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de indiener binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren indienen van een klacht of het melden van een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid.

5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de indiener zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren indienen van een klacht of melden van een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de indiener belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de indiener;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de indiener;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de indiener of collega's van de indiener, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de indiener door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij/zij zijn/haar klacht of melding doorzet.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de indiener daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 2. Het tegengaan van benadeling van de indiener

1. De vertrouwenspersoon bespreekt onverwijld, samen met de indiener, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de indiener kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de indiener. De indiener ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de indiener van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de indiener bespreken ook 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 indiener. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag onverwijld door aan het bestuur. De indiener ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 3. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de indiener.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
4. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
5. Op benadeling van de in lid 1 t/m 4 bedoelde personen is artikel 1 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4. Situatie van valse meldingen:

1. Wanneer bij of uit het onderzoek van een melding blijkt dat de melding willens en wetens vals is gedaan om een ander te benadelen, dan worden passende maatregelen getroffen. Hetgeen in dit protocol, de Algemene Gedragscode, het document Integriteitsbeleid en het protocol Vertrouwenspersoon is bepaald geldt dan in negatieve zin ten aanzien van de persoon van de melder en in beschermende zin voor hen die door de valse melding zijn getroffen en/of benadeeld.
2. Wat betreft de persoon van de melder gaat het om disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen zoals berisping, schorsing tot en met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij een (vermoeden van een) strafbaar feit wordt het bestuur onmiddellijk op de hoogte gesteld en kan aangifte worden gedaan.