



VERTROUWELIJK DOSSIER

# Rapport voor de organisatie

Dossier **EM-WNAW** · Bestemd voor Acme Corporation

## CASUSGEGEVENS

Dossiernummer

**EM-WNAW**

Type

**Machtsmisbruik**

Locatie / afdeling

**Kantoor Utrecht**

Urgentie

**Hoog**

Anoniem ingediend

**Ja**

Organisatie

**Acme Corporation**

Datum & tijd voorval

**2026-04-16**

Status

**In behandeling**

Ingediend op

**18 April 2026**

Contactgegevens van melder

**Niet gedeeld (anoniem)**

## BESCHRIJVING VAN HET VOORVAL

Werd gedwongen overuren te draaien zonder vergoeding, anders kreeg ik geen contract.

## AI-TEAM & EERSTE ADVIES

### HEURISTIEK

**B**

TRIAGE

**Bo**

Meldpunt-coördinator

→

**J**

BEHANDELEND

**Jules**

Specialist integriteit & arbeidsrecht

Categorie

**Machtsmisbruik**

Ernst-score

**70/100**

Urgentie

**Hoog**

### ADVIES VAN JULES AAN DE WERKGEVER

Machtsmisbruik raakt mogelijk meerdere rechtsgebieden: arbeidsrecht, klokkenluiderswet (Wet bescherming klokkenluiders) en, bij financiële betrokkenheid, het commune strafrecht. Cruciaal voor uw aansprakelijkheid: (a) stel onafhankelijk onderzoek in, (b) bescherm de melder tegen represailles, (c) perk waar nodig bevoegdheden tijdelijk in. Documenteer alle besluitvorming en betrek vroegtijdig een arbeidsrecht-jurist. Let op: de melder heeft anoniem gemeld. Direct contact of een gesprek met de melder is niet mogelijk; werk uitsluitend via de externe vertrouwenspersoon als tussenpersoon. Richt u op structurele maatregelen, beleid en (geanonimiseerd) feitenonderzoek - en voorkom dat u op basis van vermoedens probeert te achterhalen wie de melder is.

## AUDITTRAIL VAN ACTIES

Onveranderlijk logboek van alle acties op dit dossier. Iedere regel is voorzien van tijdstip, actor en handeling. Deze trail is forensisch te gebruiken bij interne procedures of een eventueel onderzoek door een klachtencommissie.

- 18 Apr 2026 · 19:29 **MELDER**

**Melding ingediend**  
Anoniem ingediend via portal. Categorie volgens melder: Machtsmisbruik.
- 18 Apr 2026 · 19:30 **BO (TRIAGE)**

**Triage uitgevoerd**  
Categorie: Machtsmisbruik. Ernst-score: 70/100. Urgentie: Hoog.
- 18 Apr 2026 · 19:31 **JULES (SPECIALIST)**

**Dossier toegewezen**  
Routing naar Jules, Specialist integriteit & arbeidsrecht.
- 18 Apr 2026 · 19:32 **SYSTEEM**

**Bevestiging verzonden**  
Dossiernummer en statuscode zijn aangemaakt.
- 18 Apr 2026 · 23:29 **VERTROUWENSPERSOON**

**Intake afgerond**  
Volledigheid en scope gecontroleerd. Melding ontvankelijk verklaard.
- 19 Apr 2026 · 03:29 **VERTROUWENSPERSOON**

**Toetsing & classificatie**  
Type bevestigd, prioriteit toegekend conform interne procedure.
- 19 Apr 2026 · 19:29 **EXPERT**

**Dossier toegewezen**  
Doorgezet naar gespecialiseerd vertrouwenspersoon.
- 20 Apr 2026 · 01:29 **EXPERT**

**Aanvullende vraag**  
Verzoek om context of bewijsstukken naar de melder verzonden.

#### RICHTLIJNEN VOOR DE WERKGEVER

## Uw voornaamste rol: de regelaar

Als werkgever wilt u niet zelf in het spanningsveld komen tussen melder en beklagde. Daarom past u het beste de rol van **regelaar** aan: zonder oordeel te vellen kunt u er voor beide partijen zijn en het proces zorgvuldig in goede banen leiden.

## Wat kunt u in het belang van beide partijen regelen?

### **V**ertrouwenspersonen

Zorg dat de melder en de beklagde terecht kunnen bij **verschillende** vertrouwenspersonen, zodat beide partijen onafhankelijke ondersteuning krijgen.

### **H**aal partijen uit elkaar

Als doorwerken in dezelfde omgeving geen optie is, regel dan tijdelijke maatregelen zoals een ander team, thuiswerk of het op non-actief stellen van de beklagde.

### **B**ewaak de vertrouwelijkheid

Zorg dat de melding vertrouwelijk blijft en dat niemand eigenhandig overgaat tot eigen onderzoek of het delen van details binnen de organisatie.

### **F**aciliteer een gesprek

Als de melder hiervoor kiest, regel een gesprek tussen melder en beklagde, eventueel in bijzijn van een vertrouwenspersoon of bemiddelaar. Een gesprek is altijd vrijwillig.

### **O**nafhankelijk onderzoek

Wenst de melder dat u disciplinaire maatregelen treft of overgaat tot ontslag, dan moet eerst worden vastgesteld of de klacht gegrond is. Schakel hiervoor een klachtencommissie of externe onderzoekspartij in.

### **T**ref passende maatregelen

Op basis van het oordeel van de klachtencommissie kunt u waar nodig passende maatregelen treffen, in lijn met uw integriteitsbeleid en de Arbowet.

---

**Disclaimer:** Bovenstaande richtlijnen zijn algemeen van aard en vervangen geen juridisch advies. Voor casuïstiek raden wij aan een arbeidsrecht- of complianceadvocaat in te schakelen, of contact op te nemen met een gespecialiseerde vertrouwenspersoon via de Marketplace van Extern Meldpunt.