

de Regeling melden vermoeden van een misstand

Besluit van het Dagelijks Bestuur van de Regionale Uitvoeringsdienst Zeeland (verder RUD), de wijziging in bijlage 3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies

Gelet op

Bijlage 3, bedoeld in artikel F.1, elfde lid, van de gemeenschappelijke regeling Regionale uitvoeringsdienst Zeeland;

Besluit

vast te stellen:

de Regeling melden vermoeden van een misstand

Pre-ambule

Deze regeling is de uitwerking van de wettelijke verplichting uit de Wet Huis voor Klokkenluiders. De definities uit deze wet zijn dus ook van toepassing in deze regeling.

Artikel 1. Definities

1. In deze Regeling melden vermoeden van een misstand wordt verstaan onder:
 - a. **werknemer**: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de RUD zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel h van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
 - b. **werkgever**: het Dagelijks Bestuur van de RUD Zeeland dat handelt zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel g van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
 - 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 werk met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - 1e. 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
 - 2e. 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;
 - 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. **adviseur**: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
 - f. **vertrouwenspersoon**: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon integriteit voor de RUD te fungeren;
 - g. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, Wet Huis voor Klokkenluiders;
 - h. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - i. **melder**: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - j. **contactpersoon**: de persoon die door de directeur na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;

- k. **onderzoekers:** de personen aan wie de directeur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- l. **externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;
- m. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand te kunnen (doen) oplossen;
- n. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders:** de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, Wet Huis voor Klokkenuiders.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid:

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

Artikel 3. Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen:
 - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende of Dagelijks Bestuur als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is.
2. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.
3. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, moet in deze regeling voor "directeur" "voorzitter van het Dagelijks Bestuur" worden gelezen.
4. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie of een externe derde.
2. Onder nadelige gevolgen 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 aanstelling voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - g. het onthouden van promotiekansen;
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook op geen andere manier bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht 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 werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De contactpersoon bespreekt samen met de melder, 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. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit naar de melder.
- Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de directeur.
 - De directeur zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever zal:

- de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleend aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Artikel 7. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

- De melder die meent dat er sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de directeur vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de directeur vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
- De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen om een onderzoek in te stellen over hoe de werkgever zich richting hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

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

- De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zo wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
- De personen 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.
- Als 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 zonder uitstel door aan de melder.
- De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

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

- De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding zonder uitstel door aan de directeur.
- Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
- De directeur stuurt de melder zonder uitstel een ontvangstbevestiging van de melding.
- De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een kopie van de melding.
- Na ontvangst van de melding wijst de directeur, in overleg met de melder, zonder uitstel een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

- De directeur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

2. Als de directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom de directeur geen onderzoek instelt.
3. De directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de directeur de melder hiervan een kopie tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De directeur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als de directeur een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie laat verrichten.
6. Personen die mogelijk betrokken zijn (geweest) bij de vermoede misstand of onregelmatigheid voeren het onderzoek niet uit.
7. De directeur informeert zonder uitstel de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directeur stuurt de melder daarbij een kopie van de onderzoeksopdracht tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
8. De directeur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor 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. Zij sturen de melder hiervan een kopie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De directeur informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de directeur de melder daarover schriftelijk. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een kopie, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

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

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever 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 werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

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 als:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid als 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 werkgever bij de vermoede misstand 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 volgens de procedure van dezelfde misstand, die de misstand 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. Een externe instantie is in ieder geval:
 - 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. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
4. Als naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand of onregelmatigheid te kunnen (doen) opheffen.

Artikel 15. Rapportage en evaluatie

1. De directeur maakt jaarlijks een rapportage over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - b. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De directeur stuurt de rapportage voor bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel II

De Uitvoeringsregelingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies wordt als volgt gewijzigd: de Regeling Procedure en bescherming bij melding vermoedens van een misstand wordt ingetrokken.

Artikel III

Dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie en werkt terug tot en met 1 juli 2016.