

## Regeling melden vermoeden misstand Avres

Het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Avres;

gelet op artikel 15:2 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO) en artikel 2, eerste lid, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;

gezien de verkregen instemming van de ondernemingsraad d.d. 16 mei 2017.

besluit de volgende regeling vast te stellen:

### Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

#### Artikel 1:1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **afdeling advies:** de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- b. **afdeling onderzoek:** de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- c. **ambtenaar:** de ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, aanhef en onder a van de CAR/UWO, de gewezen ambtenaar alsmede degene die op andere basis arbeid verricht of heeft verricht bij Avres;
- d. **melder:** de ambtenaar die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- e. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- f. **onderzoekers:** de persoon of personen aan wie het onderzoek naar de melding is opgedragen;
- g. **vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een ambtenaar, dat binnen Avres 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 ambtenaar bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de ambtenaar heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en

2° het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;

- h. **vertrouwenspersoon:** de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor Avres te fungeren.

#### Artikel 1:2 Informatie, advies en ondersteuning voor de ambtenaar

De ambtenaar kan bij een vermoeden van een misstand:

1. zijn leidinggevende raadplegen;
2. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
3. de afdeling advies in vertrouwen raadplegen.

#### Artikel 1:3 Rapportage en evaluatie

1. De directeur stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:

- a. informatie over het aantal meldingen met een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
- b. algemene informatie over eventuele 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, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

De directeur stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

## Hoofdstuk 2: De interne melding

### Artikel 2:1 Interne melding

1. De ambtenaar met een vermoeden van een misstand kan daarvan melding doen bij:
  - a. iedere leidinggevende die binnen Avres hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
  - b. de vertrouwenspersoon.
2. De gewezen ambtenaar die een melding wil doen, doet dat binnen twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor Avres. Hij kan alleen een melding doen als hij in de hoedanigheid van ambtenaar het vermoeden heeft verkregen.
3. Als de melder het vermoeden heeft dat de directeur bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor de directeur, het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Avres worden gelezen.
4. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 3:1 van deze regeling als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
5. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

### Artikel 2:2 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding na overleg met de melder door aan de directeur.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De directeur stuurt de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

### Artikel 2:3 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directeur stelt onverwijld een onderzoek in naar de melding, tenzij:
  - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat de melding geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
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 geen onderzoek wordt ingesteld.
3. De directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding op de hoogte moet worden gebracht. Indien de directeur een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeks- 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 heeft gesteld van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie verricht.

6. De directeur informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
7. De directeur informeert de persoon op wie de melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeks- of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

#### **Artikel 2:4 De uitvoering van het interne 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 doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Ambtenaren 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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast en sturen dit door aan de directeur. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 2:5 Standpunt van de werkgever**

1. De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot de melding en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever de melder daar schriftelijk over. 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 werkgever of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport of van 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 afschrift, tenzij het onderzoeks- of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeks- of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

#### **Artikel 2:6 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 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 hierop 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.

### **Hoofdstuk 3: De externe melding**

#### **Artikel 3:1 Externe melding**

1. Een ambtenaar kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:
  - a. van oordeel is dat zijn melding door de werkgever ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. het niet eens is met het standpunt van de werkgever;
  - c. niet tijdig een standpunt van de werkgever heeft ontvangen.
2. De ambtenaar kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand 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 vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een situatie waarin de ambtenaar 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 van dezelfde misstand of onregelmatigheid volgens de interne procedure, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een plicht tot directe externe melding.
3. In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

## **Hoofdstuk 4: Bescherming tegen benadeling**

### **Artikel 4:1 Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De melder die te goeder trouw en naar behoren een melding doet, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding.
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 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
  - c. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. het benoemen in een andere functie;
  - f. het onthouden van een salarisverhoging, incidentele beloning of de toekenning van een vergoeding;
  - g. het onthouden van promotiekansen;
  - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. De werkgever spreekt ambtenaren die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
5. 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.
6. De melder heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw doen van een melding nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de werkgever.

### **Artikel 4:2 Bescherming van de vertrouwenspersoon tegen benadeling**

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De vertrouwenspersoon heeft recht op juridische bijstand wanneer hij nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie tijdens of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de werkgever.

### **Artikel 4:3 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

De werkgever zal de:

- a. onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- b. ambtenaar die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring, of het verlenen van medewerking op grond van deze regeling.

#### **Artikel 4:4 Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de ambtenaar kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. De melder die meent dat daadwerkelijk sprake is van benadeling kan dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de directeur.
3. De directeur zorgt ervoor dat de maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 4:5 Intern en extern onderzoek naar benadeling**

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding, kan de directeur verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 4:2 en 4:3 kunnen de directeur verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen in verband met het doen van een melding.

#### **Artikel 4:6 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.
3. Als het vermoeden van een misstand 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. De vertrouwenspersoon stuurt dit onverwijld door aan de melder.

### **Hoofdstuk 5: Slotbepalingen**

#### **Artikel 5:1 Citeertitel**

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling melden vermoeden misstand Avres".

#### **Artikel 5:2 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juni 2017.

*Gorinchem, 31 augustus 2017*  
*De heer B. Bruggeman*

*Voorzitter*

*mevrouw S.N. Spanjaard*  
*Secretaris*