

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gouda houdende regels omtrent het vermoeden van een misstand Meldregeling vermoeden misstand Gouda

Burgemeester en wethouders van Gouda

gelezen het voorstel, d.d. 22 januari 2018 met als voorstelnummer 1701

- gelet op de Wet Huis voor klokkenluiders en het bepaalde in artikel 15:2 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten;
- gezien het voornemenbesluit van het college d.d. 30 januari 2018;
- gezien de door de ondernemingsraad verleende instemming d.d. 22 maart 2018;
- gezien de ondernemingsraad met het voornemenbesluit ongewijzigd instemt, wordt het voornemenbesluit aangemerkt als een definitief besluit.

besluiten vast te stellen de volgende regeling

Meldregeling vermoeden misstand Gouda

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *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;
- b. *afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders*: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- c. *afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders*: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- d. *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 te onderzoeken;
- e. *melder*: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- f. *melding*: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- g. *onderzoekers*: de persoon of personen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- h. *vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - I. 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
 - II. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 2. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 3. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 4. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
 5. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- i. *vertrouwenspersoon*: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de gemeente Gouda te fungeren;
- j. *werkgever*: het college van burgemeester en wethouders, zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Wet Huis voor klokkenluiders
- k. *werknemer*: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de gemeente Gouda, zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor klokkenluiders.

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:



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

Artikel 3 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand 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 of een externe instantie.
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 niet op andere wijze 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.
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 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 werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij 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 werkgever.
3. De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 5 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever zal:

- a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d. een werknemer 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.

Artikel 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. Ook wordt vertrouwelijk omgegaan 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 direct door aan de melder.
4. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.

Artikel 7 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, kan de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 5 kunnen de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. 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 in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 8 Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan een schriftelijke melding doen:
 - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. bij de vertrouwenspersoon.
2. De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de werkgever.
3. 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 binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.
4. Als de melding van het vermoeden van de misstand betrekking heeft op de gemeentesecretaris/algemeen directeur, dan kan die persoon niet zelf met de afhandeling worden belast.
5. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 14 van deze regeling als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
6. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de werkgever.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De werkgever stuurt de melder direct 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 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De werkgever stelt direct een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, 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.
2. Als de werkgever 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 werkgever beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand 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 onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als de werkgever 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 (mogelijk) laat verrichten.
6. De werkgever informeert de melder direct en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
7. De werkgever informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11 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. 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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De onderzoekers sturen het onderzoeksrapport als advies toe aan de werkgever.

Artikel 12 Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand 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 en/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 onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen 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 kunnen 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 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 op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Hierna neemt de werkgever een definitief besluit.
4. 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. Een werknemer kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:
 - a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De werknemer 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 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 niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. In paragraaf 4 van de Wet Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.



Artikel 15 Rapportage en evaluatie

1. De werkgever stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. niet herleidbare 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 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 van een vermoeden van misstanden, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De werkgever stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 16 Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling

1. De Regeling melding vermoeden misstand Gouda wordt ingetrokken.
2. De Meldregeling vermoeden misstand Gouda treedt in werking op de dag na de voorgeschreven wijze van publicatie.

Aldus besloten in de vergadering van 30 januari 2018 en gelet op de ongewijzigde instemming hiermee door de ondernemingsraad op 22 maart 2018.

Burgemeester en wethouders van Gouda,

*De gemeentesecretaris,
dr. E.M. Branderhorst*

*de burgemeester,
dr. M. Schoenmaker*

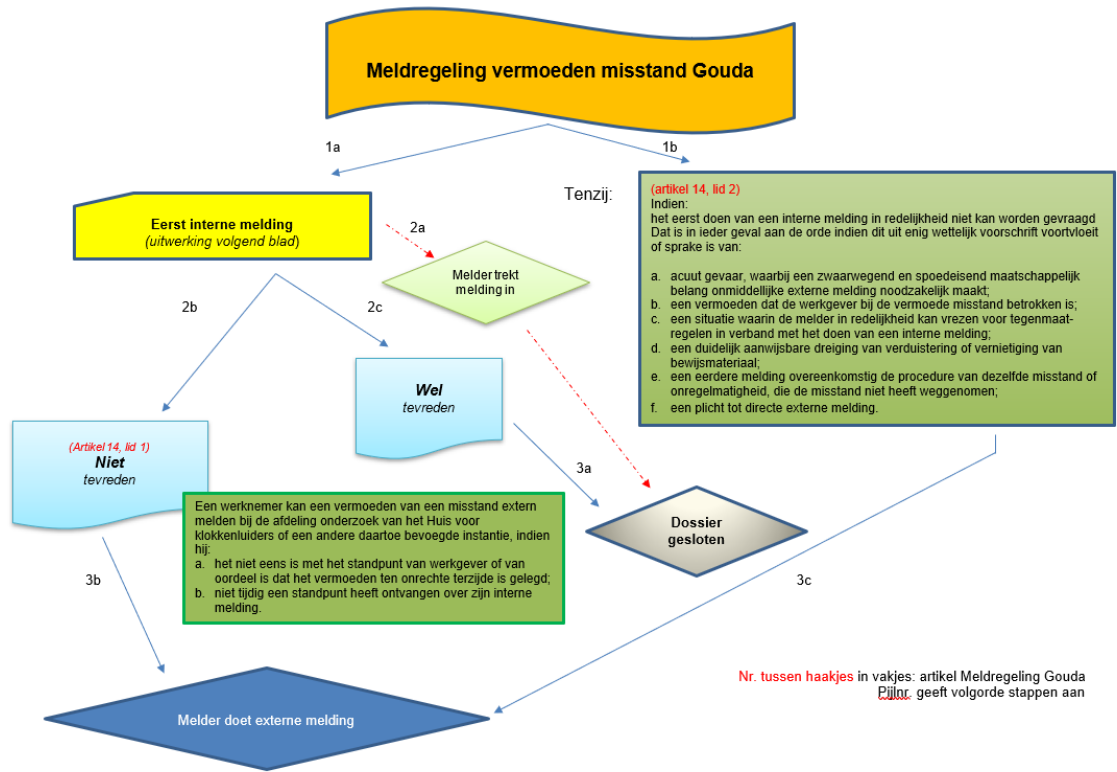
Bijlage 1 Stappenplan bij een interne melding vermoeden misstand

Onderwerp	Wie	Overige opmerkingen
Melding misstand wordt eerst intern gedaan (<i>tenzij artikel 14, lid 2, van toepassing is</i>), in de regel binnen een jaar.	De werknemer meldt bij een leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon.	Ook ex-werknemer of werknemer andere organisatie kan melding doen bij misstand bij gemeente.
Check: Is melding misstand op schrift gesteld?	Ontvanger van de melding	<ul style="list-style-type: none"> • Mondelinge toelichting ook op schrift stellen! • Anoniem melden kan alleen via vertrouwenspersoon.
Melding misstand doorzenden.	<ul style="list-style-type: none"> • Na goedkeuring melder stuurt leidinggevende of de vertrouwenspersoon, melding misstand door naar gemeentesecretaris in een envelop met 'vertrouwelijk' er op. • Indien de melder het vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris hierbij betrokken is, dan wordt melding naar het college gestuurd. 	Doorsturen melding moet direct gebeuren.
Ontvangstbevestiging sturen.	Gemeentesecretaris (of college) aan melder.	Gemeentesecretaris informeert het college in vertrouwen dat er een melding is binnengekomen.
Voldoet melding aan het begrip vermoeden van misstand?	<p>Zo nee, gemeentesecretaris wijst gemotiveerd af binnen 2 weken vanaf binnenkomst melding.</p> <p>Zo ja, dan wordt de melding in behandeling genomen.</p>	Werknemer kan zich bij afwijzing nog tot het Huis voor klokkenluiders wenden.
Onderzoek doen op basis van Onderzoeksprotocol.	Onderzoekers moeten bij het onderzoek ook voldoen aan artikel 11 van de Meldregeling	Onderzoekers stellen een conceptonderzoeksverslag op.
Melder mag zienswijze geven op het conceptonderzoeksverslag.	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoekers stellen daarna onderzoeksverslag definitief vast. • Onderzoekers sturen melder een afschrift. 	<ul style="list-style-type: none"> • Melder termijn geven voor zienswijze. • Het definitieve onderzoeksverslag wordt aan de gemeentesecretaris gestuurd.
Beslissing nemen over een melding.	<ul style="list-style-type: none"> • Er geldt een termijn van 8 weken tussen melding en reactie. • Bij vertraging melden, wanneer reactie dan wel komt. 	Indien vertraging langer duurt dan 12 weken, dan motiveren waarom het zolang duurt.
Melder krijgt gelegenheid om op onderzoeksrapport en standpunt college te reageren.	<ul style="list-style-type: none"> • Als melder een reactie heeft, reageert het college daarop; het college kan desgewenst aanvullend onderzoek laten doen (hetzelfde onderzoeksprotocol geldt daar dan voor). • Of het college neemt besluit of melding gegrond is en over eventuele maatregelen. 	<p>Melder krijgt reactie. Andere direct betrokkenen bij het onderzoek krijgen kopie. Als een externe organisatie is geïnformeerd, krijgt die kopie.</p> <p>Nazorg zo nodig inschakelen.</p>
Melder kan extern melden	<ul style="list-style-type: none"> • Als melder het niet eens is met standpunt college. • In gevallen genoemd in artikel 14 soms ook direct extern melden. 	Huis of externe organisatie kan melding gaan onderzoeken.



Rapporteren	Gemeentesecretaris stelt jaarlijks een rapportage op.	Ook over ervaringen met (tegen- gaan van) benadeling enz.
Evalueren	Gemeentesecretaris	Deze rapportage bespreken met OR.

Bijlage 2 Stroomschema



Nr. tussen haakjes in vakjes: artikel Meldregeling Gouda
Pijl. geeft volgorde stappen aan

