

Regeling Melding Vermoeden Misstand Purmerend 2018

Het college van burgemeester en wethouders

gelet op de Wet Huis voor Klokkenluiders,
gelet op het bepaalde in artikel 15:2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeenten,
gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. 14 juni 2018;

stelt de navolgende regeling vast:

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de gemeente Purmerend zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- werkgever: het college van burgemeester en wethouders of directie/algemeen directeur die handelen zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- vermoeden van een misstand: een vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waar 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:
 - a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeiend uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - b. 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.
- integriteitsschending: een aantasting van de integriteit voor zover deze niet valt onder de omschrijving van een vermoeden van een misstand.
- 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.
- vertrouwenspersoon integriteit: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de gemeente Purmerend te fungeren.
- 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.
- 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.
- melding: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling.
- melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling.
- onderzoekers: de persoon of personen aan wie de algemeen directeur het onderzoek naar de misstand opdraagt.
- 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 het misstand te onderzoeken.

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. Interne melding

1. De werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij
 - a. iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. de vertrouwenspersoon.
2. Als de werknemer een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris/algemeen directeur, of degene die de gemeentesecretaris/algemeen directeur op dat moment vervangt, bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor 'algemeen directeur' 'de burgemeester' worden gelezen.
3. De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar de algemeen directeur, of naar de burgemeester als de werknemer een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris/algemeen directeur, of degene die de gemeentesecretaris/algemeen directeur op dat moment vervangt, bij de vermoede misstand betrokken is.
4. 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.
5. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 13, als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
6. Indien de werknemer een interne melding heeft gedaan mag hij er in beginsel van uitgaan dat de algemeen directeur vervolgens aangifte van een strafbaar feit doet indien hiervoor aanleiding is of hiertoe een verplichting bestaat.

Artikel 4. De vertrouwenspersoon Integriteit

1. Het college wijst een of meer vertrouwenspersonen aan.
2. De taken van de vertrouwenspersoon bestaan in ieder geval uit de volgende punten:
 - a. Is aanspreekpunt, klankbord en vraagbaak voor de medewerkers bij vragen op het gebied van integriteit;
 - b. Informeert medewerkers over de Regeling Melding Vermoeden Misstand Purmerend (2018), adviseert over meldingen en begeleidt de melder gedurende de procedure;
 - c. Zorgt dat op verzoek van de melder een melding op de juiste plaats binnen de gemeente Purmerend terechtkomt;
 - d. Fungeert als intermediair bij een zogenoemde vertrouwelijke melding tussen de melder en de onderzoekers van de melding bij vragen hierover;
 - e. Verwijst medewerkers bij kwesties die niet tot zijn bevoegdheid en taak horen door, zoals arbeidsconflicten.
3. De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag van de aard en de omvang van het aantal door hem gevoerde gesprekken en bij hem gedane interne meldingen. De integriteitscoördinator voegt dit verslag bij overige meldingen ten behoeve het jaarverslag. Dit verslag wordt aan de algemeen directeur gestuurd, die er vervolgens voor zorgt dat het verslag toegezonden wordt aan het college en aan de Ondernemingsraad.
4. De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 tweede tot en met het zesde lid, tegen benadeling van zijn rechtspositie als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.

Artikel 5. 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 hiermee 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.
6. De werknemer heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de gemeente Purmerend.

Artikel 6. 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 algemeen directeur.
3. De algemeen directeur zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. 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 8. 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 algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 7 kunnen de algemeen directeur 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 9. 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.
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 10. Ontvangstbevestiging door de werkgever

1. De algemeen directeur zendt aan de melder of de vertrouwenspersoon bij wie het vermoeden van een misstand is gemeld een ontvangstbevestiging. In het laatste geval stuurt de vertrouwenspersoon de ontvangstbevestiging door aan de melder. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en de datum waarop de melder het vermoeden heeft gemeld.
2. De algemeen directeur informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.
3. De algemeen directeur zorgt ervoor dat de identiteit van de melder die overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.
4. De algemeen directeur informeert de burgemeester en portefeuillehouder(s) P en O zo spoedig mogelijk nadat hij op de hoogte is gesteld van de melding over zijn inhoudelijke standpunt over het al dan niet instellen van een onderzoek.
5. Bij vermoeden van een integriteitsschending met eventuele bestuurlijke consequenties informeren de burgemeester en portefeuillehouder(s) P en O ook het college en eventueel de Raad. Dit gebeurt geanonimiseerd, tenzij de situatie dit niet toelaat.

Artikel 11. Onderzoek door de werkgever

1. De algemeen directeur beoordeelt de door hem ontvangen melding zo spoedig mogelijk. In het geval de algemeen directeur van mening is dat een onderzoek ingesteld moet worden, dan geeft hij daartoe zo spoedig mogelijk een opdracht.
2. Het onderzoek wordt uitgevoerd conform het geldende Protocol Integriteitsonderzoeken Purmerend. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand.
3. De algemeen directeur informeert de burgemeester en portefeuillehouder(s) P en O actief over de voortgang van het onderzoek.
4. De algemeen directeur kan een deskundige raadplegen.
5. Als de melding de algemeen directeur, of degene die de algemeen directeur op dat moment vervangt betreft, dan beslist de burgemeester over het instellen van een onderzoek.
6. Het onderzoek en de verdere behandeling van de melding kan in ieder geval achterwege worden gelaten als:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of;
 - b. het op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand;
 - c. de melding kennelijk onredelijk laat is gedaan.
7. De algemeen directeur meldt het achterwege laten van een onderzoek en van de verdere behandeling van de melding zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de melder of de vertrouwenspersoon, en aan de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij daardoor een ander onderzoeksbelang kan worden geschaad. De vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving door aan de melder.
8. Bij de kennisgeving, bedoeld in het zevende lid wordt mededeling gedaan van de mogelijkheid het vermoeden van een misstand te melden bij het externe meldpunt.

Artikel 12. Standpunt en kennisgeving door de werkgever

1. De algemeen directeur stelt de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien niet binnen twaalf weken een standpunt kan worden gegeven worden de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Daarbij wordt de vermoedelijke termijn aangegeven waarbinnen de werknemer een kennisgeving als bedoeld in het eerste lid ontvangt.

Artikel 13. Externe melding

1. Een werknemer kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, 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;
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.

Artikel 14. Rapportage en evaluatie

1. De algemeen directeur stelt jaarlijks een rapportage op 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 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 een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De WOR bestuurder stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 15. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2016.

*Besloten in de vergadering van 3 juli 2018
Burgemeester en wethouders van Purmerend,
De burgemeester,
D. Bijl
De gemeentesecretaris/algemeen directeur,
G. Blom*

Toelichting bij de Regeling Melding Vermoeden Misstand 2018

Ter introductie

Het is belangrijk dat ambtenaren die een vermoeden van een misstand hebben, deze op een laagdrempelige wijze kunnen aankaarten bij de organisatie. Dit kan bijdragen aan het waarborgen van de integriteit en (verdere) schade voorkomen. In media wordt op regelmatige wijze bericht over 'klokkenluiders'. Werknemers zien zich genoodzaakt om buitenstaanders informatie te verschaffen over situaties waarbij zij van mening zijn dat sprake is van een misstand. Deze regeling kan ertoe bijdragen dergelijke situaties voor te zijn door in voortijdig stadium dergelijk signalen serieus te nemen, te onderzoeken en daar waar nodig van een oplossing te voorzien.

Doel van deze regeling is daarom

- het bevorderen van intern melden en opsporen van misstanden en
- het bieden van bescherming aan ambtenaren die volgens de geldende regels en procedures vermoedens van een misstand melden.

Achtergrond

Per 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders (WHvk) ingevoerd. De WHvk heeft als doel om het melden en onderzoeken van (maatschappelijke) misstanden binnen organisaties beter te regelen. Gelijktijdig met de invoering van de WHvk is een Huis voor klokkenluiders (Hvk) opgericht. Het Hvk is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) waar zowel werknemers uit de private als publieke sector terecht kunnen voor onafhankelijk advies. De taken van drie organisaties zijn opgegaan in de nieuwe organisatie:

het Adviespunt Klokkenuiders, de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO) en het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) zijn in het Huis ondergebracht.

Het uitgangspunt van de WHvk is dat een werknemer eerst intern melding doet van een vermoeden van een misstand. Wordt naar aanleiding hiervan niet naar behoren behandeld dan kan hij of zij bij het Hvk een melding doen. Als er inderdaad sprake is van een misstand kan het Huis adviseren welke organisatie de kwestie het best kan onderzoeken. Afhankelijk van de omstandigheden kan het Hvk ook zelf onderzoek doen. De wet bepaalt dat de adviestaken en de onderzoekstaken in de bedrijfsvoering van het Hvk zorgvuldig gescheiden zijn.

Het uitgangspunt van de WHvk is dat een In artikel 125quinquies, eerste lid, onder f, van de Ambtenarenwet is de verplichting voor de werkgever opgenomen om procedurevoorschriften vast te stellen voor het melden van vermoedens van misstanden door ambtenaren. In de CAR-UWO is deze verplichting verwerkt in artikel 15:2 'Klokkenuiders'.

Relatie met het algemeen klachtrecht en aangifteplicht

Deze regeling doet niet af aan het wettelijk recht van een ieder om een klacht bij een overheidsinstantie in te dienen over de wijze waarop deze instantie zich in een bepaalde aangelegenheid ten aanzien van hem of een ander heeft gedragen (hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht). Die klachtenprocedure is echter van algemene aard en niet toegeschreven op de behandeling van vermoedens van misstanden.

Evenmin treedt deze regeling in de plaats van de wettelijke verplichting van iedere burger om aangifte bij de politie/openbaar ministerie te doen van een misstand die een misdrijf is. Ambtenaren en politieke ambtsdragers die in de uitoefening van hun functie kennis krijgen van een misdrijf zijn op grond van artikel 162 Wetboek van Strafvordering verplicht daarvan onverwijld aangifte te doen, met afgifte van de tot de zaak betrekkelijke stukken, aan de officier van justitie.

In artikel 3 is evenwel opgenomen dat indien de werknemer een interne melding heeft gedaan hij er van mag uitgaan dat het bevoegde gezag, waar zijn melding terecht komt, aangifte doet indien de werkgever meent dat hiertoe aanleiding is. De werkgever is immers beter in staat te beoordelen of er een aangifteplicht is dan de individuele werknemer. Doet de werkgever in de ogen van de werknemer ten onrechte geen aangifte dan kan de werknemer dit alsnog zelf doen en rust in die zin op hem alsnog de plicht dit te doen.

Toelichting op de artikelen

De algemeen directeur

Het College is volgens deze regeling het hoogste orgaan binnen een organisatie. Betrokkenheid van het College bij de behandeling van een meldingen is belangrijk en dient daarom ook te allen tijde te worden geïnformeerd over de ontvangst van een melding. In een aantal artikelen is de algemeen directeur expliciet als werkgever genoemd. Het is de algemeen directeur die als hoogste werknemer in deze regeling de centrale figuur moet zijn. Dit soort zaken behoren immers in eerste instantie tot de verantwoordelijkheid van de lijn.

De algemeen directeur - als hoogste werknemer - moet zo snel mogelijk op de hoogte wordt gesteld van een melding van een vermoede misstand. Door de meldingen bij de algemeen directeur te laten komen en niet bij het College wordt voorkomen dat een kwestie een politieke kwestie wordt, omdat het College nu eenmaal politiek van aard is. Verder wordt voorkomen dat bij een kwestie – nog slechts een vermoeden – teveel personen – alle collegeleden - op de hoogte komen van de melding.

De algemeen directeur is gemandateerd en draagt de verantwoordelijkheid voor het (al dan niet) instellen van een onderzoek naar aanleiding van de melding en voor het oordeel naar aanleiding van het ingestelde onderzoek. De algemeen directeur betreft hierbij interne (juridisch) adviseurs, zoals de integriteitscoördinator en adviseur arbeidszaken. Indien er sprake is van een zeer ernstige schending en/of politiek dan wel publicitair gevoelig ligt wordt het College door de algemeen directeur in de persoon van de burgemeester vanaf het begin betrokken. Alle meldingen die leiden tot het opleggen van een sanctie worden overigens in het college gebracht.

Griffiepersoneel

Voor het griffiepersoneel werkzaam bij de gemeente Purmerend is de werkgeverschapstaak neergelegd bij de raad. De gemeenteraad is dus de werkgever. De uitoefening van het dagelijks werkgeverschap is vaak belegd bij een aparte werkgeverscommissie met uitsluitend raadsleden. Deze regeling kan conform de reguliere procedures worden vastgesteld door deze (werkgevers)commissie.

Adviseur

Dit begrip ziet toe op de functionaris die een werknemer/melder intern (bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon integriteit) en extern (bijvoorbeeld juridisch adviseur of bedrijfsarts) in vertrouwen kan raadplegen.

De vertrouwenspersoon

De algemene taak van de vertrouwenspersoon is de melder te adviseren over de melding. Daarbij kan ook een beroep worden gedaan op de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders.

De vertrouwenspersoon heeft ook de verplichting van de gesprekken die hij in zijn rol heeft gevoerd en de interne meldingen die bij hem zijn gedaan jaarlijks een verslag op te maken. De integriteitcoördinator heeft zicht op het totale aantal meldingen binnen de gemeente Purmerend en voegt deze bij het jaarverslag van de vertrouwenspersoon. Dit verslag wordt naar de werkgever en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Bescherming

Uitgangspunt is dat de identiteit van de melder geheim wordt gehouden. Dit is alleen anders indien de melder hier zelf toestemming voor geeft. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een melding moet zorgvuldig omgaan met de identiteit van de melder. Indien de melder niet heeft ingestemd met bekendmaking van zijn identiteit kan hij de melding vertrouwelijk doen bij de vertrouwenspersoon. Informatie die de melder dan toekomt wordt verzonden aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon moet er zorg voor dragen dat de informatie bij de melder terecht komt.

De bescherming ziet ook op de werknemer die een misstand heeft gemeld in een andere organisatie dan zijn eigen organisatie. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren als een medewerker tijdelijk samenwerkt met collega's van een andere gemeente, of participeert in de projectorganisatie met andere organisaties. Noodzakelijk is wel dat de werknemer uit hoofde van zijn functie die misstand waarneemt.

De melder heeft op grond van deze regeling recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie. De gemeente Purmerend heeft een rechtsbijstandverzekering afgesloten en is voor dit risico verzekerd. De vertrouwenspersoon geniet dezelfde bescherming tegen nadelige gevolgen van zijn rechtspositie als de melder en heeft op grond van de regeling ook recht op juridische bijstand indien hij als gevolg van zijn werkzaamheden die hem op basis van deze regeling zijn toebedeeld negatieve gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie. Dit risico is meeverzekerd via de rechtsbijstandsverzekering van de gemeente.

Tegen een werknemer die te kwader trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, kunnen (rechtspositionele) maatregelen worden genomen.

Interne melding

Het is aan de werknemer te bepalen waar hij zijn melding in eerste instantie wil doen. Het zal aan de omstandigheden liggen of dat zijn eigen leidinggevende is, een andere leidinggevende of de vertrouwenspersoon. Het is belangrijk dat hij de melding doet.

Een directe melding bij het externe meldpunt is mogelijk. Artikel 13 gaat hier verder op in.

Wanneer een (vermoeden) van een misstand een strafbaar feit betreft, moet uiteraard altijd aangifte worden gedaan bij de politie. De procedure uit deze regeling kan daarvoor niet in de plaats treden. Van ambtsmisdrijven moet op grond van artikel 162 Strafvordering aangifte worden gedaan.

In de regeling is opgenomen dat de werknemer die interne melding doet er in beginsel op mag vertrouwen dat de werkgever vervolgens aangifte doet ingeval van een strafbaar feit. De gedachte hierachter is dat de werkgever beter kan inschatten of er aangifte gedaan moet worden. Doet de werkgever in de ogen van de werknemer ten onrechte geen aangifte dan blijft op de werknemer zelf de plicht rusten om aangifte te doen.

Onderzoek

Het is belangrijk dat de werkgever de melding beoordeelt en bekijkt of dit moet leiden tot het instellen van een onderzoek. Niet alle meldingen zullen daarom leiden tot een onderzoek. Het kan ook zijn dat de melding niet concreet genoeg is of er niet of nauwelijks onderzoeksmogelijkheden zijn.

Het is aan de werkgever om te bepalen op welk niveau en door wie onderzoek wordt gedaan. Afhankelijk van bijvoorbeeld de aard van de vermoede misstand of van de plaats in de organisatie van degenen die daarbij vermoedelijk betrokken zijn, wordt het onderzoek opgedragen aan een interne medewerker of een extern bureau of persoon. Alle onderzoeken – zowel door in als externen uitgevoerd – worden uitgevoerd conform het onderzoeksprotocol van de gemeente Purmerend.

Het onderzoek mag niet worden verricht door een persoon die mogelijk betrokken is bij de vermoede misstand, ter voorkoming van mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding.

De werkgever kan bij het onderzoek een (externe) deskundige raadplegen. Ook deze deskundige dient zorgvuldig om te gaan met de identiteit van de melder.

De werkgever krijgt twaalf weken de tijd om onderzoek te doen en een standpunt te bepalen.

De praktijk wijst uit dat het onderzoek de nodige tijd vergt. Elk onderzoek is anders en er is in het algemeen geen termijn te geven waarbinnen een onderzoek is afgerond. Als een melding vertrouwelijk wordt gedaan kan dit een reden zijn voor een langere termijn omdat de werkgever hierdoor meer tijd nodig kan hebben om alle relevante feiten boven tafel te krijgen. Indien de periode van twaalf weken

niet voldoende is, kan de werkgever de vaststelling van het standpunt verdagen. De betrokkenen worden hiervan voor het verstrijken van deze twaalf weken op de hoogte gesteld. Daarbij wordt de vermoedelijke termijn aangegeven waarbinnen de werknemer een kennisgeving als bedoeld in het eerste lid ontvangt. Uiteraard is het zaak dat een onderzoek met de nodige voortvarendheid wordt uitgevoerd.

Externe melding

Een werknemer kan onder in de regeling genoemde voorwaarden een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

Op de website van het Huis voor klokkenluiders staat informatie over de wet, de meldingsprocedure en hoe het onderzoek plaatsvindt. <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>

Het Huis kan de werknemer ook advies geven of hulp bieden bij het melden van een misstand.