



Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid Leidschendam-Voorburg 2019

Burgemeester en wethouders van Leidschendam-Voorburg,
gelet op artikel 125 quinquies, tweede lid, juncto het eerste lid, onder f van de Ambtenarenwet 1929;
besluit:
vast te stellen de "Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid Leidschendam-Voorburg
2019".

1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
- b. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;
- c. 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 als bedoeld in artikel 13, lid 3;
- d. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt overeenkomstig deze regeling;
- e. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid door de melder;
- f. meldpunt Integriteit: het centraal aanspreekpunt voor de organisatie, bestaande uit de integriteitscoördinator en het MT-lid dat verantwoordelijk is voor het integriteitsbeleid;
- g. onderzoeksprotocol: Protocol integriteitsonderzoeken Leidschendam-Voorburg 2019;
- h. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt 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 medewerker bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift;
 - 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 openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
- i. 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;
- j. vertrouwenspersoon: de functionaris als zodanig benoemd door de werkgever;
- k. werkgever: het college van B&W en vanaf de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (1 januari 2020) de overheidswerkgever de gemeente Leidschendam-Voorburg;
- l. werknemer: eenieder die werkt of heeft gewerkt voor de gemeente Leidschendam-Voorburg op grond van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht, waaronder mede begrepen stagiair(e)s, uitzendkrachten, oproepkrachten of anderszins.



Artikel 2. Bescherming van de melder

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 ondervinden voor zijn of haar rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval verstaan:
 - a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
 - b. het niet verlengen van een aanstelling / arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een aanstelling / arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een aanstelling / arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
 - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - g. het onthouden van promotiekansen;
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag, voor zover dit redelijkerwijs verband houdt met de door de melder gedane melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
3. Als de werkgever na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel neemt motiveert hij 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.
4. Het bepaalde in lid 1, 2 en 3 van dit artikel geldt ook voor de werknemer die te goeder trouw een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid in een andere organisatie dan die van gemeente Leidschendam-Voorburg, volgens de in die organisatie geldende regels, bij die organisatie heeft gemeld. De bescherming geldt alleen als de medewerker:
 - a. uit hoofde van zijn of haar functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
 - b. uit hoofde van zijn of haar functie kennis heeft verkregen van de vermoede misstand of onregelmatigheid;
 - c. het vermoeden van de misstand of onregelmatigheid tijdig bij zijn of haar leidinggevende heeft gemeld;
 - d. zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van deze melding met hem of haar zijn gemaakt door de werkgever.
5. De melder heeft 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. Dit geldt zowel tijdens als na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een extern meldpunt. De werkgever heeft een rechtsbijstandverzekering met een module Klokkenluiders afgesloten bij VNG Verzekeringen/Centraal Beheer Achmea. De kosten van juridische bijstand worden gedekt door deze verzekering voor zover de verzekeringspolis dat toelaat. De kosten voor juridische bijstand die niet gedekt worden door de verzekering, komen voor rekening van de melder.

Artikel 3. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen 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.
3. Indien de melder zijn identiteit niet bekend wenst te maken kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid anoniem gemeld worden waarbij de melder een vertrouwenspersoon als



contactpersoon kan opgeven. Alle correspondentie over de melding wordt verstuurd aan de vertrouwenspersoon en de vertrouwenspersoon stuurt dit onverwijld door aan de melder.

Artikel 4. Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:

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

Artikel 5. De vertrouwenspersoon integriteit (VPI)

1. De werkgever wijst een of meer vertrouwenspersonen integriteit (VPI) aan.
2. De taken van de Vertrouwenspersoon Integriteit staan beschreven in paragraaf 2.3 van het Integriteitsbeleid Leidschendam-Voorburg 2019.
3. De vertrouwenspersoon Integriteit is verplicht tot geheimhouding van hetgeen vertrouwelijk met hem is gedeeld. Indien de melding een strafbaar feit betreft, staat deze geheimhouding echter niet in de weg aan het informeren van de betrokken leidinggevenden en/of de werkgever.
4. De werkgever draagt zorg dat de (gewezen) vertrouwenspersoon niet op grond van zijn activiteiten in de uitoefening van zijn taken benadeeld wordt in zijn positie als werknemer.

Artikel 6. Rapportage

1. Jaarlijks wordt een rapportage over de uitvoering van deze regeling opgesteld door de integriteitscoördinator in samenspraak met de vertrouwenspersonen, welke onderdeel uitmaakt van het integriteitsjaarverslag. 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, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. Het integriteitsjaarverslag wordt naar de werkgever en ter bespreking aan de ondernemingsraad gestuurd.

2. Interne meldingsprocedure

Artikel 7. Melding

1. De werknemer doet een melding bij zijn of haar direct leidinggevende, diens leidinggevende of bij het Meldpunt Integriteit.
2. Indien de melding (mede) betrekking heeft op een redelijk vermoeden dat de algemeen directeur is betrokken bij de vermoede misstand of onregelmatigheid, doet hij daarvan melding bij het Meldpunt Integriteit en moet in deze regeling en het onderzoeksprotocol voor 'algemeen directeur' de werkgever worden gelezen.
3. De melding wordt behandeld volgens de Meldingsprocedure vermoeden integriteitsschendingen.
4. De werknemer kan direct een melding doen van een vermoeden van een misstand bij een extern meldpunt op grond van artikel 13. Dit is aan de orde als niet van hem kan worden gevraagd om eerst intern een melding te doen.
5. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 8. Interne melding door een medewerker van een andere organisatie

1. Een medewerker 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 daarvan melding doen, analoog aan de bepalingen van deze regeling.
2. Artikel 7 is van overeenkomstige toepassing.



Artikel 9. Melding door een ex-werknemer

1. Een ex-werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wil melden, doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn of haar ontslag of beëindiging van zijn of haar werkzaamheden voor gemeente Leidschendam-Voorburg bij het Meldpunt Integriteit. Hij of zij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid doen als hij of zij in de hoedanigheid van werknemer kennis heeft gekregen van het vermoeden.
2. Artikel 7 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10. Informeren van de algemeen directeur

De leidinggevende of het Meldpunt Integriteit bij wie een melding is gedaan, draagt er zorg voor dat de algemeen directeur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is.

Artikel 11. Ontvangstbevestiging en (niet) behandeling

1. Het Meldpunt Integriteit houdt een intakegesprek met de melder en bespreekt de behandeling van de melding en bevestigt onverwijld de ontvangst van de melding. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en de datum waarop de melder het vermoeden heeft gemeld.
2. Indien het Meldpunt Integriteit concludeert dat de melding onvoldoende concreet is, wordt eerst een vooronderzoek ingesteld zoals beschreven in artikel 2.1. van het onderzoeksprotocol.
3. Indien het vooronderzoek niet leidt tot een concreet vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, of tot een melding van voldoende gewicht, dan wordt deze niet in behandeling genomen en informeert het Meldpunt Integriteit binnen vier weken na indiening van de melding schriftelijk de melder hierover.
4. Indien het vooronderzoek leidt tot een op voldoende redelijke gronden gebaseerde melding, en tot een melding van voldoende gewicht, dan stelt het Meldpunt Integriteit de melder op de hoogte dat de melding in behandeling wordt genomen.
5. Overeenkomstig het onderzoeksprotocol wordt de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft geïnformeerd over de melding en over het op de hoogte brengen van een onderzoekende instantie zoals bedoeld in het onderzoeksprotocol, tenzij daardoor het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang kan worden geschaad.
6. De werkgever zorgt ervoor dat de identiteit van de melder die overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 tot en met 8 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.
7. De algemeen directeur beoordeelt of een externe instantie, zoals bedoeld in artikel 14 lid 3, van de interne melding op de hoogte moet worden gebracht. Indien een externe instantie op de hoogte wordt gesteld, stuurt de algemeen directeur de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12. Onderzoek

Het onderzoek naar de vermeende misstand vindt plaats conform het onderzoeksprotocol.

Artikel 13. Standpunt en kennisgeving door de werkgever

1. De algemeen directeur stelt de melder binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien niet binnen twaalf weken een standpunt kan worden gegeven, wordt de melder, voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. De algemeen directeur kan het standpunt met ten hoogste acht weken verdagen. Verder uitstel is mogelijk met instemming van de melder.
3. De algemeen directeur stelt de melder in de gelegenheid om binnen twee weken op het standpunt te reageren.
4. Indien de melder in reactie op het standpunt van de algemeen directeur 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 algemeen directeur sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de algemeen directeur hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.



5. Indien de algemeen directeur een externe instantie, zoals bedoeld in artikel 14 lid 3, 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 afschrift.

3. Externe meldingsprocedure

Artikel 14. Melding bij een externe instantie

1. De werknemer kan zijn vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een ander daartoe bevoegde instantie, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 13;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 13.
2. Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de werknemer het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij een externe instantie. 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 werknemer in redelijkheid kan vrezen voor voor hem nadelige maatregelen 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; en/of
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - 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 kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 15. Melding bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders

1. Een melding bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders bevat ten minste:
 - a. naam en adres van de melder
 - b. de dagtekening
 - c. de organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest
 - d. de organisatie waarop de melding betrekking heeft
 - e. de omschrijving van de misstand die wordt vermoed
 - f. de reden van melding aan de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders
 - g. de gronden waarop het vermoeden van een misstand is gebaseerd
2. De werknemer 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 naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.
3. Op het onderzoek zijn de bepalingen van de Wet Huis voor Klokkenluiders van toepassing.

4. Slotbepaling

Artikel 16.

1. Deze regeling wordt aangehaald als 'Regeling melding vermoeden misstand Leidschendam-Voorburg 2019' en treedt in werking op de dag na bekendmaking.
2. Met de invoering van deze regeling vervalt de, op 21 november 2017 vastgestelde, 'Regeling melden vermoeden misstand gemeente Leidschendam-Voorburg 2018'.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 3 september 2019.

mr. drs. M.R. Gorsse, K. Tigelaar
wnd. secretaris, burgemeester