

Regeling van burgemeester en wethouders van Heerlen houdende bepalingen met betrekking het melden van vermoeden van misstand (Regeling melden vermoeden misstand Heerlen 2020)

Gelet op het instemmende besluit van de ondernemingsraad d.d. 7 november 2019

B e s l u i t

Vast te stellen de navolgende regeling

Regeling melden vermoeden misstand Heerlen 2020

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de gemeente Heerlen zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- b. werkgever: het college van burgemeester en wethouders,
- c. 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:
 1. 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 andere organisatie, en
 2. 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,
- d. 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;
- e. functionaris integriteit (FI): de persoon die is benoemd als functionaris integriteit voor de gemeente Heerlen en die als zodanig de gemeentesecretaris adviseert over en ondersteunt bij de afhandeling van een melding als bedoeld onder 1 i.
- f. vertrouwenspersoon: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de gemeente Heerlen te fungeren;
- g. afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, als bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- h. afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, als bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- i. melding: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- j. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- k. meldingenregister gemeente Heerlen: het register waarin een melding wordt opgenomen door de functionaris integriteit of zijn waarnemer;
- l. onderzoekers: de persoon of personen aan wie de gemeentesecretaris na overleg met de functionaris integriteit het onderzoek naar de misstand opdraagt;

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:
 - a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
 - b. een vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
 - c. de functionaris integriteit raadplegen
 - d. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3. Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:
 - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. bij de functionaris integriteit;
 - c. bij een vertrouwenspersoon integriteit als een werknemer anoniem wilt melden;
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 binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.
3. Als de werknemer een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor "gemeentesecretaris" worden gelezen: "portefeuillehouder Personeel en Organisatie".
4. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 14 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. Als een onderzoek naar aanleiding van de melding opgestart wordt gebeurt dat volgens het vastgestelde onderzoeksprotocol Integriteit-schendingen /misstanden gemeente Heerlen 2020.

Artikel 4. 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 5. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De persoon, die een melding in ontvangst neemt, of wordt gevraagd daarover vertrouwelijk te adviseren, 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 ook 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 gemeentesecretaris.
3. De gemeentesecretaris 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:

- 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 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 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 gemeentesecretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de gemeentesecretaris 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. 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 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende die een melding ontvangt of – indien de melder zijn identiteit niet prijs wil geven maar de melding wel via de vertrouwenspersoon wil laten lopen – de vertrouwenspersoon, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de gemeentesecretaris en de functionaris integriteit.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De functionaris integriteit stuurt namens de gemeentesecretaris 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 10. 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 handavingsbelang 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 11. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

3. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
4. 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. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
5. 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 12. 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 voor Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

Artikel 13. Rapportage en evaluatie

1. De functionaris integriteit 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 gemeentesecretaris stelt de rapportage vast en stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 14. Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling

1. De (oude) regeling melding vermoeden misstand van de gemeente Heerlen wordt ingetrokken.
2. Deze regeling treedt in werking op de dag na de op de voorgeschreven wijze van publicatie en werkt terug tot en met 1 september 2017.

Artikel 15. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als "Regeling melden vermoeden misstand Heerlen 2020".

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders d.d. 25 augustus 2020.

De wnd. Burgemeester
E.G.M. Roemer
De gemeentesecretaris a.i.,
L. Schouterden

Artikelsgewijze toelichting bij de regeling vermoeden misstand.

Artikel 1 begripsbepalingen.

De regeling staat open voor alle personen die werkzaam zijn of waren bij de gemeente. Dus ook inleenkrachten. Een gewezen werknemer kan gedurende een periode van een jaar na de ontslagdatum nog een melding doen.

De vertrouwenspersoon is de persoon die conform de geldende regeling is aangewezen en deze persoon is aangesteld bij de gemeente.

De omschrijving van een misstand is gelijk gebleven. Een strafbaar feit moet uiteraard altijd gemeld worden bij de politie.

Het betreft een vermoeden van een misstand in de gemeentelijke organisatie. Deze melding kan zich uitstrekken tot andere organisaties, maar dan moet er wel aantoonbaar een band zijn met de gemeente. Het kan dan bijvoorbeeld een organisatie betreffen waarop toezicht wordt gehouden vanuit de gemeente.

De functionaris integriteit is een nieuwe functie binnen Heerlen. Hij ontvangt alle interne meldingen en neemt deze op in het meldingenregister. Hij adviseert en ondersteunt de gemeentesecretaris gevraagd en ongevraagd over alle voorkomende meldingen. Hij adviseert de gemeentesecretaris over de wijze waarop een onderzoek ingesteld wordt betreffende een melding. Hij kan ook zelf een onderzoek instellen. Hierbij wordt het geldende onderzoeksprotocol in acht genomen.

Artikel 2 ondersteuning en advies voor de werknemer

De werknemer kan een aantal interne personen raadplegen en kan extern het Huis voor de Klokkenluiders raadplegen.

Artikel 3. 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/een leidinggevende dan wel een vertrouwenspersoon of de functionaris integriteit is. Het is belangrijk dat een melding gedaan wordt. Onder voorwaarden is het mogelijk direct een melding te doen bij het landelijk meldpunt.

Er wordt zo snel mogelijk een onderzoek ingesteld indien sprake is van een melding vermoeden misstand. De gemeentesecretaris kan in overleg met de functionaris integriteit het onderzoek opdragen aan de functionaris integriteit zelf, of aan (een) andere onderzoeker(s). Er kan ook een externe instantie ingeschakeld worden.

Ingeval de melding de gemeentesecretaris betreft ligt het in de rede dat het onderzoek plaats vindt door een externe onderzoeker. Opdrachtgever voor dat onderzoek is in dat geval het collegelid dat Personeel en Organisatie in portefeuille heeft.

De melder wordt onverwijld geïnformeerd over het instellen van een onderzoek en door wie.

Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling.

De melder mag geen nadeel ondervinden van het doen van een melding.

Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de melder.

Voorkomen moet worden dat een melder nadeel kan ondervinden. Gebeurt dit toch dan moeten maatregelen genomen worden om dit tegen te gaan.

Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling.

Voorkomen moet worden dat er sprake kan zijn van benadeling voor de genoemde personen.

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

De melder die zich benadeeld voelt kan zelf vragen voor een onderzoek.

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

Een belangrijke conclusie van het onderzoek naar de klokkenluidersregelingen bij de overheid was dat er onvoldoende rekening gehouden werd met de wens van de melder om zijn identiteit geheim te houden. In de modelregeling bij de gemeenten (VNG) was hierin overigens wel voorzien. Uitgangspunt van de nieuwe regeling is anonimiteit. Deze wordt pas doorbroken als de melder hiervoor toestemming geeft (zie ook lid 2).

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

De melder ontvangt zo snel mogelijk een ontvangstbevestiging.

Artikel 10. Standpunt werkgever.

De werkgever moet de melder tijdig op de hoogte stellen van zijn standpunt. De belangen van de melder en eventueel andere betrokkenen binnen de gemeente wegen hierbij zwaar: onzekerheid moet niet langer duren dan noodzakelijk.

Artikel 11. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever.

Alle betrokkenen moeten geïnformeerd worden. Vertrouwelijke gegevens worden adequaat behandeld en zo nodig beveiligd.

Artikel 12. Externe melding.

Een melder kan onder voorwaarden extern een melding doen bij het Huis voor de Klokkenluiders.

Artikel 13. Rapportage en evaluatie.

De functionaris integriteit stelt jaarlijks een verslag op van het aantal en de aard van de meldingen en de onderzoeken en adviezen. Dit verslag gaat naar de gemeentesecretaris en de Ondernemingsraad ter bespreking.