

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Leiden houdende regels omtrent melding vermoeden misstand

[Deze regeling is tevens vastgesteld door de werkgeverscommissie.]

Definities

werknemer	iedereen die werkzaam is of is geweest bij de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel h van de Wet Huis voor klokkenluiders
deelnemende organisatie	de werkgever die het Huis voor Klokkenluiders heeft aangewezen als extern meldpunt en deze regeling van toepassing heeft verklaard
extern meldpunt	het Huis voor Klokkenluiders
functionaris integriteitsbeleid	een functionaris die als aanspreekpunt belast is met het integriteitsbeleid in het algemeen van de gemeente Leiden
integriteitscoördinator	de functionaris als zodanig benoemd bij en door de werkgever
melder	de werknemer die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig hoofdstuk 2 en/of 3 van deze regeling melding vermoeden misstand
melding:	de melding van een vermoeden van een misstand door de melder vermoeden van een misstand een vermoeden van: i. een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels ii. een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu iii. een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst
vertrouwenspersoon integriteit (VPI)	de functionaris als zodanig benoemd door de werkgever
regionaal meldpunt	het meldpunt waar een werknemer een melding kan doen van een vermoeden van een misstand binnen een van de deelnemende organisaties

Voor de toepassing van deze regeling wordt degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever gelijkgesteld met een werknemer

I ALGEMEEN

1 Bescherming van de melder

- Iedereen die betrokken is bij de behandeling van een melding maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder zijn instemming. Dat zijn in ieder geval de leidinggevende, de VPI, het regionale meldpunt en het externe meldpunt.
- De werknemer zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn dienstverband. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval verstaan:
 - het verlenen van (ongevraagd) ontslag;
 - het niet verlengen van een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - het niet omzetten van een dienstverband voor bepaalde tijd in een vast dienstverband;
 - de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - het treffen van disciplinaire maatregelen;
 - het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - het onthouden van promotiekansen;
 - het afwijzen van een verlofaanvraag, voor zover dit redelijkerwijs verband houdt met de door de melder gedane melding van een vermoeden van een misstand.
- De werkgever draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.
- Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel geldt ook voor de werknemer die te goeder trouw een vermoeden van een misstand in een andere organisatie dan die van de deelnemende organisaties, volgens de in die organisatie geldende regels, bij die organisatie heeft gemeld. De bescherming geldt alleen als de werknemer:
 - uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
 - uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen van de vermoede misstand;
 - het vermoeden van de misstand tijdig bij zijn 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 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 en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de werkgever.
6. De melder heeft de mogelijkheid om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van misstand.

2a De integriteitscoördinator

1. Het bestuur van Servicepunt71 benoemt de integriteitscoördinator mede op voordracht van de deelnemende organisaties.
2. De integriteitscoördinator heeft vier hoofdtaken, te weten:
 - a. regionaal aanspreekpunt op het gebied van integriteit voor directie, management, ondernemingsraden, VPI's en functionarissen integriteitsbeleid;
 - b. een regionale regiefunctie met betrekking tot het integriteitsbeleid en het vertrouwenswerk;
 - c. coördinerend adviseur voor de deelnemende organisaties bij het ontwikkelen, implementeren en evalueren van integriteitsbeleid;
 - d. de regiefunctie bij de behandeling van een melding door het regionale meldpunt.
3. De integriteitscoördinator rapporteert jaarlijks:
 - a. per deelnemende organisatie in samenwerking met de VPI over aantal en soort meldingen en de wijze van afhandeling;
 - b. aan de Strategiegroep gezamenlijke bedrijfsvoering (SGB) over de werking van het meldpunt: aantal en soort meldingen, de wijze van afhandeling en inzet als coördinator.
4. De integriteitscoördinator geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met het vijfde lid, tegen benadeling van zijn rechtspositie als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.

2b De vertrouwenspersoon Integriteit

1. De VPI wordt in overleg met de Ondernemingsraad benoemd en ontslagen door de werkgever.
2. De VPI heeft drie hoofdtaken.
 - a. aanspreekpunt voor diegene die vragen heeft over of een melding wil doen op het gebied van integriteit;
 - b. bieden van opvang, advies en begeleiding aan de melder;
 - c. zorgen voor rapportage en overleg.
3. De VPI treedt op als intermediair tussen melder en regionale/externe meldpunt in geval melder een vertrouwelijke melding wil doen.
4. De VPI rapporteert jaarlijks aan de werkgever in samenwerking met de integriteitscoördinator over aantal en soort meldingen en de wijze van afhandeling.
5. De VPI geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met het vijfde lid, tegen benadeling van zijn rechtspositie als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.

3 Het regionale meldpunt

1. Het bestuur van Servicepunt71 wijst de integriteitscoördinator aan als voorzitter van het regionale meldpunt.
2. Het regionale meldpunt heeft tot taak een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en de werkgever daarover te adviseren.
3. Indien het regionale meldpunt uit meerdere personen bestaat, is dit altijd een oneven aantal, inclusief de voorzitter. In dat geval kunnen ook een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en andere plaatsvervangende leden worden benoemd. Zij beslissen bij gewone meerderheid van stemmen.

4 Het externe meldpunt

1. De werkgever wijst als extern meldpunt aan het Huis voor Klokkenluiders.
2. Het Huis voor Klokkenluiders heeft tot taak een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en de werkgever daarover te adviseren.

II INTERNE MELDINGSPROCEDURE

5 Melding

1. De werknemer doet een melding bij zijn leidinggevende of bij de VPI.
2. In overleg met de leidinggevende en/of de VPI en de integriteitscoördinator wordt besloten tot een melding bij het regionaal meldpunt.
Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

6 Melding door een ex-medewerker

De ex-medewerker die een vermoeden van een misstand wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor de werkgever bij een VPI. Hij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij in de hoedanigheid van ambtenaar kennis heeft gekregen van het vermoeden.

7 Informeren van de werkgever

De leidinggevende of de VPI bij wie een melding is gedaan draagt er zorg voor dat de werkgever onmiddellijk op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is.

8 Ontvangstbevestiging door de werkgever

1. De werkgever zendt aan de melder, of de VPI bij wie het vermoeden van een misstand is gemeld, een ontvangstbevestiging. In het laatste geval stuurt de VPI 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 werkgever informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de identiteit van de melder, die overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 of 7 een melding heeft gedaan, na overleg met hem/haar niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.

9 Onderzoek door de werkgever

1. De integriteitscoördinator stelt in overleg met de werkgever na ontvangst van de melding onmiddellijk een onderzoek in.
2. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand.
3. De integriteitscoördinator kan na overleg met de werkgever een deskundige raadplegen.

10 Standpunt en kennisgeving door de werkgever

1. De werkgever stelt de melder, of de VPI bij wie de melding is gedaan, binnen tien weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien niet binnen tien weken een standpunt kan worden gegeven worden de melder, of de VPI bij wie de melding is gedaan, voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. De werkgever kan de bekendmaking van zijn standpunt aan de melder of de VPI met ten hoogste vier weken verdagen.

III EXTERNE MELDINGSPROCEDURE

11 Melding bij het externe meldpunt

1. De melder kan zijn vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het externe meldpunt, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 11;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 11.
2. Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de melder het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.
3. De melding bij het externe meldpunt bevat ten minste:
 - a. naam en adres van de melder;
 - b. de gemeente/organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest;
 - c. de gemeente/organisatie waarop de melding betrekking heeft;
 - d. de omschrijving van de misstand die wordt vermoed;
 - e. de reden van melding aan het externe meldpunt;
 - f. de dagtekening van de melding.

12 Ontvangstbevestiging

1. Het externe meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de melder.
2. Het externe meldpunt draagt er zorg voor dat de werkgever op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.
3. Het externe meldpunt informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het externe meldpunt, tenzij het onderzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.

13 Niet ontvankelijkheid

1. Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:
 - a. er geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
 - b. de werknemer niet aantoont dat hij het vermoeden eerst intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen toepassing van de interne procedure in de weg staan;
 - c. de werknemer het vermoeden intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, maar de termijn waarbinnen de werkgever een inhoudelijk standpunt omtrent het vermoeden van een misstand dient te geven, nog niet verstreken is;
 - d. geen sprake is van een medewerker zoals bedoeld in deze regeling;
 - e. de melding niet binnen redelijke termijn is ontvangen nadat de medewerker op de hoogte is gesteld van het standpunt van de werkgever.
2. Indien de melding niet ontvankelijk is, stelt het externe meldpunt de melder of de VPI en de werkgever hiervan binnen vier weken op de hoogte.

14 Onderzoek door het externe meldpunt

1. Wanneer de melding ontvankelijk is, kan het meldpunt indien dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is een onderzoek instellen.
2. Ten behoeve van het onderzoek genoemd in het eerste lid is het externe meldpunt gerechtigd bij de werkgever alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. De werkgever verschafft het externe meldpunt alle inlichtingen.
3. Het externe meldpunt kan een deskundige raadplegen.
4. Wanneer de inhoud van bepaalde door de werkgever verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het externe meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het externe meldpunt meegedeeld. Het externe meldpunt beveiligd informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt

1. Het externe meldpunt stelt binnen 6 weken na dagtekening van de melding een onderzoek in als de melding ontvankelijk is. Het externe meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de melder of de VPI bij wie de melding is gedaan.
2. De afdeling onderzoek streeft ernaar het onderzoek binnen een jaar na afronding van het oordeel over de ontvankelijkheid af te ronden.
3. Het advies wordt, in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het externe meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, door het externe meldpunt openbaar gemaakt op een wijze die het externe meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.
4. Het externe meldpunt maakt zijn advies niet openbaar voordat het standpunt van de werkgever, bedoeld in artikel 17 van deze regeling, is ontvangen, of er twee weken zijn verstreken sinds het advies is gegeven.

16 Standpunt werkgever naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt

1. De werkgever stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies het externe meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt en de eventuele consequenties die het daaraan verbindt.
2. Het externe meldpunt zal het standpunt van de werkgever aan de melder doen toekomen.
3. Een van het advies afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.

17 Jaarverslag

1. Jaarlijks wordt door het externe meldpunt een verslag opgemaakt.
2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake wettelijke bepalingen gemeld:
 - a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
 - b. het aantal meldingen dat niet heeft geleid tot een onderzoek;



- c. het aantal onderzoeken dat het externe meldpunt heeft verricht;
 - d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het externe meldpunt heeft uitgebracht.
3. Dit jaarverslag wordt aan beide kamers van de Staten-Generaal gezonden.