

Regeling melden vermoeden misstand en integriteitsschending

1. Begrippen

De begrippen in deze regeling sluiten aan bij de begrippen uit de Wet bescherming klokkenluiders.

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a) **Melding:** melding van een vermoeden van een integriteitsschending of misstand op grond van deze regeling;
- b) **Melder:** de werknemer die een vermoeden van een integriteitsschending meldt of een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
- c) **Werknemer:** de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de gemeente Dijk en Waard, of een rechtsvoorganger, zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming klokkenluiders;
- d) **Werkgever:** dagelijks bestuur of directie van de gemeente Dijk en Waard die handelen als werkgever als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming klokkenluiders;
- e) **Werkgerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en integriteitsschendingen en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 10 van deze regeling, indien zij dergelijke informatie zouden melden;
- f) **Vermoeden van een integriteitsschending:** het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin diegene werkt of bij een andere organisatie indien diegene door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een integriteitsschending door o.a.
 - Corruptie;
 - Fraude;
 - Diefstal;
 - Verduistering;
 - Belangenverstrengeling;
 - Onverenigbare functies en activiteiten;
 - Misbruik en manipulatie van informatie;
 - Verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen;
 - Geweld en intimidatie;
 - Misdragingen buiten werktijd. Het betreft hier alleen (strafbare) misdragingen die in verband staan tot het functioneren van de werknemer, van buitengewoon ernstige aard zijn of schadelijk zijn voor het imago van het betreffende organisatieonderdeel of de gemeente in haar geheel.
- g) **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin diegene 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. Een misstand is:
 1. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht: handelen of nalaten die:
 - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
 2. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - a. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - b. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van ofwel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

- h) **Adviseur:** een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht (advocaat, bedrijfsarts e.d.) heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een integriteitschending;
- i) **Vertrouwenspersoon:** de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de gemeente Dijk en Waard te fungeren;
- j) **Afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders:** de Afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet bescherming klokkenluiders;
- k) **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 bescherming klokkenluiders;
- l) **Onderzoekers:** de persoon of personen aan wie door of namens de gemeentesecretaris het onderzoek naar de integriteitschending is opgedragen;
- m) **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 integriteitschending te onderzoeken;
- n) **Intern Meldpunt Integriteit:** een onderdeel van de gemeentelijke organisatie van de gemeente Dijk en Waard, bij vaststelling van deze regeling belegd bij Team HR en bereikbaar via het vertrouwelijk e-mailadres meldpuntintegriteit@dijkenwaard.nl

2. Afstemming andere regelingen

Deze regeling is van toepassing naast de Klachtenregeling ongewenst gedrag, het Protocol agressie en geweld en de Gedragscodes voor ambtenaren.

3. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan bij een vermoeden van een integriteitschending of misstand:

- a. Een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. De vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen of
- c. De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen (alleen misstand).

4. Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een integriteitschending of misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij:
 - a. Iedere leidinggevende die binnen de organisatie een hogere positie bekleedt dan hij,
 - b. Bij het intern Meldpunt Integriteit,
 - c. Bij de vertrouwenspersoon, met inachtneming van het zevende lid van dit artikel.
2. De interne melding wordt bij voorkeur schriftelijk gedaan met een door de werkgever beschikbaar gesteld "Meldformulier integriteitschending".
3. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt met instemming van de melder schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
4. Iedere werknemer van de gemeente Dijk en Waard heeft de morele verantwoordelijkheid concrete vermoedens van een integriteitschending of misstand intern te melden.
5. 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 integriteitschending of misstand binnen de organisatie kan ook een interne melding doen.
6. Iedere leidinggevende van de gemeente Dijk en Waard heeft de plicht concrete vermoedens van een integriteitschending of misstand intern te melden.
7. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, met instemming van de melder, door naar het interne meldpunt integriteit, met een afschrift naar de gemeentesecretaris. Indien een vermoeden bestaat dat leidinggevende(n) bij de integriteitschending of misstand betrokken is, wordt de melding naar het college gestuurd.
8. De leidinggevende stuurt de melding, met instemming van de melder, door naar het intern meldpunt integriteit en informeert zijn direct leidinggevende en de gemeentesecretaris. Indien een vermoeden bestaat dat leidinggevende(n) bij de integriteitschending of misstand betrokken is, wordt de melding naar het college gestuurd.
9. Na ontvangst van de melding bevestigt de leidinggevende binnen 7 dagen de ontvangst schriftelijk aan de melder. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding en de datum waarop deze is ontvangen.
10. Een melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. De melder kan daarvan ook direct een externe melding doen bij het Huis voor klokkenluiders. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij:

- a. het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of
 - b. niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
11. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

5. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. Indien de werknemer hierom verzoekt, wordt de melding vertrouwelijk behandeld.
2. De werkgever zorgt er in alle gevallen voor 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.
3. 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 (waaronder de identiteit van degene(n) over wie is gemeld).
4. Als het vermoeden van een integriteitschending of 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.
5. 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.

6. Behandeling van de interne melding door de directeur

1. De directeur informeert de melder en de gemeentesecretaris zo spoedig mogelijk nadat hij op de hoogte is gebracht van de melding schriftelijk over zijn inhoudelijke standpunt over het al dan niet instellen van een onderzoek, tenzij:
 - a. dit het onderzoeksbelang of handhavingsbelang kan schaden.
 - b. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of
 - c. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een integriteitschending of misstand.
2. Als de directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen vier weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. In het geval dat de directeur van mening is dat een onderzoek ingesteld moet worden, dan geeft hij daartoe zo spoedig mogelijk een opdracht. Als er sprake van een onderzoeksopdracht aan een externe als bedoeld in artikel 7, dan wordt dit opgedragen aan een onafhankelijke en onpartijdige onderzoeker. Daarbij zal in de opdracht aandacht zijn voor de proportionaliteit van de in te zetten middelen en omvang van het onderzoek.
4. De directeur informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
5. De directeur informeert de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
6. De directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de directeur een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
7. Als de directeur 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.
8. Als de melding een directeur betreft, dan beslist de gemeentesecretaris over het instellen van een onderzoek. Is de melding gericht tegen een wethouder of gemeentesecretaris dan beslist de burgemeester over het instellen van een onderzoek. Is de melding gericht tegen de burgemeester dan beslist de Commissaris van de Koning.

7. De uitvoering van het onderzoek door een externe

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 demelder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De melder is tot geheimhouding van het definitieve rapport verplicht totdat de werkgever voldoende beschermende maatregelen heeft kunnen nemen om de belangen als genoemd in de Wet openbaarheid van college te beschermen. Daaronder valt in ieder geval de identiteit van alle bij de melding betrokken personen.

8. Standpunt werkgever over gemelde vermoeden

1. Binnen acht weken na de melding worden de melder en de gemeentesecretaris door of namens de directeur schriftelijk op de hoogte gesteld van een inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt bedoeld in het vorige lid niet binnen acht weken kan worden gegeven, deelt de directeur de melder en de gemeentesecretaris schriftelijk mee binnen welke termijn een inhoudelijk standpunt tegemoet kan worden gezien. Deze mededeling vindt zo spoedig mogelijk plaats, maar uiterlijk binnen de hiervoor genoemde termijn van acht weken.
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 kan worden geschaad.

9. 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. 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.

10. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een integriteitschending of misstand meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondergaan tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.
2. De werkgever zal, middels een afgesloten rechtshulpverzekering, melder en andere bij de melding betrokkenen, niet zijnde schender, in dienst van de werkgever toegang bieden tot rechtshulp die nodig is als gevolg van de melding genoemd in het eerste lid.
3. 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. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - e. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - f. het onthouden van promotiekansen;
 - g. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - h. overige te bepalen (straf)maatregelen.
4. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
5. 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 integriteitschending of misstand.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een maatregel opleggen.

11. 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 gemeentesecretaris.
3. De gemeentesecretaris zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

12. 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.

13. 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 integriteitschending of misstand in de zin van artikel 1, aanhef en sub d van de Wet Huis voor klokkenluiders, 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 12 kunnen de gemeentesecretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan. De artikelen 10 en 11 zijn op deze personen van overeenkomstige toepassing.
3. De melder en de personen genoemd in artikel 12 kunnen 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.

14. Externe melding bij het Huis voor Klokkenluiders

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.

15. Registratie en rapportage

1. De melding wordt geregistreerd in een daarvoor ingericht register. De gegevens van een melding in het register worden niet langer bewaard dan de Archiefwet voorschrijft.
2. Door het interne meldpunt wordt jaarlijks verslag gelegd en in de budgetcyclus gerapporteerd over de uitvoering van deze regeling.

3. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen gemeld:
 - a) het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een integriteitschending of misstand;
 - b) het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek geleid heeft met toelichting waarom er geen onderzoek heeft plaatsgevonden;
 - c) het aantal onderzoeken dat is verricht, en
 - d) de (arbeidsrechtelijke) gevolgen die de meldingen en onderzoeken hebben gehad.
4. De gegevens worden ter bespreking aan de ondernemingsraad gestuurd.

16. Slotbepalingen

1. De Regeling melden vermoeden misstand en integriteitsschending treedt in werking op de achtste dag na die der bekendmaking.
2. Voor gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist de directie.