

Meldregeling Vermoeden van misstanden

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Helmond;

b e s l u i t:

Vast te stellen Meldregelingen Vermoeden van misstanden

Inleiding

Integer werken

In Helmond onderschrijven we het belang van een integere overheid, zijn we bereid verantwoordelijkheid te nemen en kijken we om naar elkaar. De samenleving is getuige van hoe wij ons werk doen. Dat wij op een integere manier met elkaar en voor onze inwoners en bedrijven werken, is fundamenteel voor het vertrouwen in de overheid.

In de gedragscode lees je wat onze belangrijkste waarden zijn, welke normen we hanteren, wat gewenst en ongewenst gedrag is en waar onze grenzen liggen. Dit zijn werkafspraken die voor alle ambtenaren gelden. De gedragscode vormt een leidraad. Als we tegen grijze gebieden aanlopen, dan gaan we het gesprek met elkaar aan. Zo houden we elkaar scherp.

Soms doet zich een situatie voor dat integriteitsnormen worden geschonden. Als jij denkt dat een bepaalde situatie in strijd is met onze gedragscode, met de wet, met belangrijke normen en waarden van Helmond of als het gewoon 'niet pluis' voelt, houd het dan niet voor je. Kaart het op gepaste wijze aan.

Eerst aanspreken

Uitgangspunt is dat we elkaar eerst zoveel mogelijk aanspreken op ongewenste omgangsvormen of niet-integer gedrag. Spreek alleen de betreffende collega aan en voorkom dat je met andere collega's over jouw vermoeden gaat roddelen.

Bij sociale integriteit is het belangrijk dat jij je grens aangeeft en duidelijk maakt wat je van de ander verwacht. Bij zakelijke integriteit kan het zijn dat je getuige bent van een voorval. Spreek de persoon die het betreft dan aan voor zover dat mogelijk is.

Het aanspreken van een collega kan lastig zijn. En soms is aanspreken ook niet de juiste oplossing, bijvoorbeeld als het gaat om een ernstige schending van normen. Als je twijfelt en advies of hulp nodig hebt, dan kun je terecht bij je leidinggevende en/of een van de vertrouwenspersonen. Contactgegevens van de vertrouwenspersoon vind je op 't Knaal in de groep [Integriteit](#).

Dan melden

Als aanspreken niet helpt of als de schending te ernstig is, dan verwacht de gemeente Helmond dat je een melding doet. Hoe eerder integriteitsschendingen aan het licht komen, des te beter de gemeente kan optreden. Het voorkomt dat schendingen escaleren en verder schade aanrichten.

De werkafpraak is dat je eerst een vermoeden van een integriteitsschending, misstanden of van ongewenste omgangsvormen intern meldt, daarmee stel je de gemeente in staat de mogelijke schending zelf op te lossen.

De gemeentesecretaris is eindverantwoordelijk voor een veilig werkklimaat en daarmee ook bevoegd tot de afhandeling van de melding. De integriteitsfunctionarissen coördineren de afwikkeling van de melding namens het bevoegd gezag, zijnde de gemeentesecretaris.

Wat te doen bij twijfel

Twijfel je of er wel sprake is van een misstand? Of weet je niet zeker of je iets wilt melden of waar je dat moet doen? Dan kun je informatie en advies inwinnen bij een adviseur of de interne of externe vertrouwenspersoon. Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).

De meldprocedure is niet bedoeld voor discussies over functioneren, (persoonlijke) conflicten met collega's, klachten op het vlak van arbeidsvoorwaarden of andere soortgelijke aangelegenheden. Hiervoor kun je terecht bij je leidinggevende of diens leidinggevende.

De meldprocedures

Iedereen die voor gemeente Helmond werkt kan drie soorten schendingen van integriteitsnormen melden. Melden kan bij de integriteitsfunctionarissen. Zij vormen het Meldpunt Integriteit. Voor iedere soort schending kennen een aparte meldregeling. Deze zijn:

- Meldregeling Integriteitsschendingen (Zakelijk Integriteit)
- Meldregeling Ongewenste omgangsvormen (Sociale Integriteit)
- Meldregeling Misstanden (Klokkenluidersregeling)

Dit is de meldregeling voor een vermoeden van een misstand (Klokkenluidersregeling).

Hoofdstuk 1 Waarover en waar je kunt melden

Een vermoeden van een misstand kun je melden bij het Meldpunt Integriteit, via je leidinggevende of via een van de vertrouwenspersonen.

Een vermoeden van een misstand is 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 het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.

Een misstand is:

- een schending of gevaar voor schending van het Unierecht, of
- een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij
 - 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
 - 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 oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

Als je op de hoogte raakt van een dergelijke situatie, kun je een melding doen bij het Meldpunt Integriteit, via je leidinggevende of via een van de vertrouwenspersonen. Je kunt er ook voor kiezen een melding te doen waarbij je identiteit beschermd blijft. De vertrouwenspersoon kan dan fungeren als contactpersoon. Via deze vorm wordt jouw identiteit niet vrijgegeven.

Je kunt de integriteitsfunctionarissen en de vertrouwenspersonen rechtstreeks benaderen. Via 't Knaal vind je hun gegevens in de groep Integriteit. Of je doet een melding via: integriteitscoördinator@helmond.nl.

Je kunt er ook voor kiezen om een externe melding te doen bij een instantie die daarvoor aangewezen is door de overheid. Externe meldingen kunnen in elk geval gedaan worden bij de volgende bevoegde autoriteiten:

- a. het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl);
- b. de Autoriteit Consument en Markt (ACM) (www.acm.nl);
- c. de Autoriteit Financiële Markten (AFM) (www.afm.nl);
- d. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl);
- e. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) (www.dnb.nl);
- f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) (www.igj.nl);
- g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) (www.nza.nl);
- h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) (www.autoriteitnvs.nl);
- i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en
- j. bestuursorganen, of onderdelen daarvan, die taken of bevoegdheden hebben op een van de gebieden, genoemd in artikel 2, eerste lid, van de richtlijn

Je mag ook eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen. Bij intern melden kan de misstand het snelst worden aangepakt en dan kan de organisatie zo nodig direct maatregelen nemen om de misstand te stoppen.

Bij een strafbaar feit bent je altijd verplicht om aangifte te doen. Dit staat los van de melding.

Hoofdstuk 2 Omschrijving melding en melder

Een melding is een mededeling (kennisgeving) over een gebeurtenis, geconstateerde waarneming of een geconstateerd feit, waarin de melder zich uitlaat over een vermoeden van een misstand.

Een melder kan zijn:

1. een persoon die nu of in het verleden arbeid heeft verricht voor gemeente Helmond, met of zonder arbeidscontract of aanstelling. Dit kan zijn een eigen werknemer, ex-werknemer, zzp'er, vrijwilliger, flexwerker of een stagiair.
2. een werknemer van een andere organisatie die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor onze organisatie werkt of heeft gewerkt.

Een melding kan als volgt gebeuren:

- schriftelijk;
- mondeling, via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
- op verzoek van melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.

Hoofdstuk 3 Een melding doen

3.1 Stap 1: een melding doen

Je kunt een vermoeden van een misstand melden bij het Meldpunt Integriteit, via je leidinggevende of via een van de vertrouwenspersonen. De integriteitsfunctionaris ontvangt de melding namens de werkgever en is verantwoordelijk voor de administratieve verwerking van de melding.

Inwoners kunnen een melding doen via een brief, e-mail, telefoon en/of de website. Wanneer het gaat om een vermoeden van een misstand, dan komt deze terecht bij het Meldpunt Integriteit.

Een melder heeft bij het melden van een vermoeden van een misstand het recht om vertrouwelijk advies in te winnen. De melder kan hiervoor:

- een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- de interne of externe vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen; en/of
- de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Degene die de melder bijstaat of een betrokken derde kan bij een vermoeden van een misstand en/of informatie over een schending van het Unierecht de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Interne melding:

- De integriteitsfunctionaris stuurt binnen 7 dagen na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging.
- De integriteitsfunctionaris voert een gesprek met de melder voor aanvullende informatie (indien nodig en noodzakelijk). De melder kan tijdens dit gesprek worden bijgestaan door een vertrouwenspersoon.
- Uiterlijk drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, zal de melder worden geïnformeerd over de beoordeling van de melding door de integriteitsfunctionaris. Ook indien er geen nadere opvolging wordt gegeven aan de melding, zal de melder hiervan op de hoogte worden gesteld en zullen de redenen voor deze beslissing worden gegeven. Als wordt geoordeeld dat een onderzoek naar de melding gedaan zal worden, wordt de melder hierover worden geïnformeerd.

Externe melding

De melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Hij kan daarvan ook direct een externe melding doen. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij:

- 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
- niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

3.2 Stap 2: vertrouwelijkheid van de melding

Een ieder die betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden en daarbij de beschikking krijg over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behouders voor zover enig wettelijk voorschrift hem

tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de Wet bescherming klokkenluiders de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:

- gegevens over de identiteit van de melder;
- gegevens van degene over wie de melding wordt gedaan of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
- gegevens van in de melding genoemde derden;
- alle informatie die tot de hiervoor onder a, b en c genoemde gegevens herleidbaar is; en
- bedrijfsgeheimen in de zin van artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.

De identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder.

Als de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft of aan degene die de melder bijstaat. Deze persoon stuurt deze correspondentie direct door aan de melder.

Als bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke opgaaf van redenen. Behalve als dit het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

De identiteit van de adviseur van de melder of degene die hem bijstaat en van betrokken derden is ook vertrouwelijk. Deze wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder respectievelijk de adviseur of degene die de melder bijstaat of de betrokken derden.

De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard, dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding en het onderzoek betrokken zijn.

3.3 Stap 3: melding inschatten en vooronderzoek

Elke melding wordt serieus genomen. Dat betekent niet dat elke melding (automatisch) leidt tot een onderzoek. Wanneer een melding binnenkomt, zijn er verschillende mogelijkheden. De melding kan direct leiden tot een feitenonderzoek, tot vooronderzoek om te bepalen of feitenonderzoek nodig is of tot het besluit dat er helemaal geen onderzoek nodig is.

- De integriteitsfunctionaris brengt de gemeentesecretaris op de hoogte.
- De integriteitsfunctionaris weegt af wat er het best kan gebeuren met de melding en kan hierbij advies krijgen van een functionaris met juridische, personele of compliance expertise. De integriteitsfunctionaris gebruikt toetsingscriteria om het advies te onderbouwen: aard van de melding, ontvankelijkheid, ernst van de zaak, valideerbaarheid, positie van de melder, positie van de betrokkene, geloofwaardigheid/waarschijnlijkheid en meldplicht (zie bijlage voor de toetsingscriteria).
- Wanneer de informatie over de situatie onvoldoende is, kan de integriteitsfunctionaris een vooronderzoek uitvoeren. Hij kan hulp krijgen van een functionaris met juridische, personele of compliance expertise.
- De integriteitsfunctionaris adviseert de gemeentesecretaris om wel of geen feitenonderzoek te laten doen.
- De gemeentesecretaris besluit of er een feitenonderzoek wordt uitgevoerd. De integriteitsfunctionaris informeert de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Dit gebeurt direct nadat het onderzoek ingesteld is.
- De integriteitsfunctionaris beoordeelt of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Als besloten wordt de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte te stellen, dan ontvangt de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor wordt geschaad.
- De integriteitsfunctionaris informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor wordt geschaad.
- De directeur van de betreffende afdeling waar de melding speelt, wordt door de integriteitsfunctionaris geïnformeerd maar heeft geen beslissingsbevoegdheid over de melding. De directeur wordt op hoofdlijnen geïnformeerd, denk hierbij aan informatie over de te nemen processtappen en dus niet over de inhoudelijke details van de melding. De beslissingsbevoegdheid ligt bij de gemeentesecretaris.

- Indien de directeur van de desbetreffende afdeling of het desbetreffende team binnen zijn/haar aandachtsgebied op enige manier onderdeel is van de melding wordt hij/zij als directeur niet op de hoogte gebracht dat er een melding is binnengekomen, echter wel als medewerker van de gemeente Helmond.

3.4 Stap 4A: geen feitenonderzoek

Als de gemeentesecretaris besluit geen feiteonderzoek in te stellen worden de overwegingen bij dit besluit zorgvuldig gedocumenteerd. Als de werkgever maatregelen neemt, bijvoorbeeld om een risico of een kwetsbaarheid te voorkomen, dan krijgt de melder hierover een bericht.

- De integriteitsfunctionaris informeert de betrokkene dat er vooronderzoek naar diegene is gedaan en dat uit het vooronderzoek blijkt dat er geen reden is voor verder feitenonderzoek. De melder blijft hierbij anoniem.
- De integriteitsfunctionaris informeert de melder schriftelijk over het besluit dat er geen onderzoek ingesteld wordt (zowel schriftelijk en bij voorkeur in een persoonlijk gesprek).

De integriteitsfunctionaris documenteert en registreert de melding en het genomen besluit.

3.5 Stap 4B: feitenonderzoek laten doen

Het feitenonderzoek is gericht op waarheidsvinding. Dit moet worden uitgevoerd door onafhankelijke feitenonderzoekers. Zij bepalen zonder inmenging van wie ook welke feiten wel en niet kunnen worden vastgesteld. De feitenonderzoekers zijn in dienst van de werkgever (interne onderzoekers) of worden ingehuurd door de werkgever (externe onderzoekers). De regie voor dit onderzoek ligt bij de onderzoekers.

- De integriteitsfunctionaris maakt een voorstel voor interne of externe feitenonderzoekers. De gemeentesecretaris maakt hierin de keuze.
- De integriteitsfunctionaris stelt een onderzoeksopdracht op voor de feitenonderzoekers.
- De integriteitsfunctionaris overhandigt de onderzoeksopdracht aan de feitenonderzoekers.
- Tijdens het onderzoek kunnen er momenten voorkomen waarin een nader besluit genomen moet worden op bijv. onderzoeksrichting of -methode. Hierin beslist de gemeentesecretaris.
- De integriteitsfunctionaris ontvangt namens de gemeentesecretaris het onderzoeksrapport.

3.5 Stap 5: besluitvorming

Na ontvangst van het onderzoeksrapport, bespreekt de integriteitsfunctionaris het rapport en het advies met de gemeentesecretaris. De integriteitsfunctionaris stelt een concept-besluit op. Daarin staan de maatregelen die de werkgever neemt.

- Bij het opstellen van het concept-besluit kan de integriteitsfunctionaris hulp krijgen van een functionaris met juridische, personele of compliance expertise.
- De gemeentesecretaris neemt een besluit over de uitkomsten van het feitenonderzoek en waar nodig maatregelen die de werkgever neemt.
- Als duidelijk is dat het standpunt van de werkgever over de melding niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding kan worden geven, wordt de melder daar schriftelijk over geïnformeerd. Daarnaast wordt er feedback gegeven over de stappen die al zijn gezet en de procedure die de melder kan verwachten.
- De melder, de beklaagde en indien nodig overige betrokkenen, worden geïnformeerd over het besluit.
- Na afronding van het onderzoek beoordeelt de integriteitsfunctionaris of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als wordt besloten de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte te stellen, dan ontvangt de melder hiervan een afschrift.
- De integriteitsfunctionaris informeert de personen op wie de melding betrekking heeft op dezelfde manier als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

3.6 Stap 6: mogelijkheid voor melder om te reageren op onderzoeksrapport en besluit

De melder wordt in de gelegenheid gesteld om op het onderzoeksrapport en het besluit op de melding te reageren. 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
- 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. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.

Als de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte is gebracht over het onderzoeksrapport en/of het standpunt ten aanzien van de melding, wordt ook de reactie van de melder als hiervoor bedoeld aan deze instantie toegestuurd. De melder ontvangt hiervan een kopie.

3.7 Stap 7: communicatie

In het kader van transparant waar het kan en gesloten waar het moet, wordt aan betrokkenen en/of de organisatie gecommuniceerd over de afwikkeling van de melding. Hierover stemmen de integriteitsfunctionaris en de gemeentesecretaris af met het team Communicatie.

3.8 Stap 8: registratie & verslaglegging

De integriteitsfunctionaris registreert en verzorgt de verslaglegging op proces en hoofdlijnen vanaf het moment dat een melding wordt ontvangen. Zo kan er jaarlijks een analyse gemaakt worden van de meldingen en de afhandeling ervan. Zo kan de organisatie leren van meldingen. Het biedt de kans om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen of risico's.

Jaarlijks worden de meldingen op een geanonimiseerde manier verwerkt in het jaarverslag en gerapporteerd aan de gemeentesecretaris, de burgemeester, de directieraad, het college van burgemeester en wethouders en de gemeenteraad. Een afschrift van het jaarverslag wordt door de gemeentesecretaris aangeboden aan de ondernemingsraad.

3.10 Bescherming van de melder en andere betrokkenen

De werkgever zorgt ervoor dat de melder bij zijn werk op geen enkele wijze nadelige gevolgen ondervindt van de melding. De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij de melding naar behoren heeft gedaan en bij de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.

De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld en tevens niet aansprakelijk worden gesteld voor de openbaarmaking van informatie die noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand¹, onder de voorwaarde dat:

- hij bij de openbaarmaking redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is; en
- hij voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan als bedoeld in deze regeling, en hij op basis van de informatie die hij heeft gekregen over de beoordeling en/of opvolging van de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft; of
- hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; of
 - een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of
 - het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:

- ontslag of schorsing;
- een boete zoals bedoeld in artikel 7:650 BW;
- demotie;
- het onthouden van bevordering;
- een negatieve beoordeling;
- een schriftelijke berisping;
- overplaatsing naar een andere vestiging;
- discriminatie;
- intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
- smaad of laster;
- voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en
- intrekking van een vergunning.

Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.

1) Zie hiervoor artikel 17f van de Wet bescherming klokkenluiders

Als de werkgever na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt hij uit waarom deze maatregel geen verband houdt met de melding.

De werkgever spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen (indien van toepassing: overeenkomstig het binnen de organisatie vastgestelde sanctiebeleid).

Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

3.11 Onderzoek naar benadeling

De functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft, bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn. Ook bespreekt deze functionaris op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.

Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij:

- dat bespreken met de functionaris bij wie hij zijn melding gedaan heeft. De functionaris en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De functionaris maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de melder, naar de werkgever; en/of
- de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan; en/of
- hierover advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders; en/of
- een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

De melder, de persoon die voornemens is om een vermoeden van een misstand te melden, degene die de melder bijstaat of een betrokken derde heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van de melding benadeeld wordt en aan de voorwaarden hiervoor voldoet. Dit geldt zowel tijdens als na de behandeling van de melding bij de werkgever of een bevoegde autoriteit. De juridische bijstand wordt kosteloos verleend en geldt ook voor bemiddeling via mediation.

Voorwaarde hierbij is dat de melding verloopt via de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders. Zij beoordelen of rechtsbijstand en/of mediation noodzakelijk is en kunnen een verwijzingsbrief geven voor gratis rechtsbijstand van een advocaat of mediator.

Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

3.12 Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling

De regeling 'melding en onderzoek integriteitsschendingen, misstanden en ongewenste gedragingen' van Gemeente Helmond 2019 wordt ingetrokken, met uitzondering van hoofdstuk 4 'Procedure onderzoek'.

Deze regeling 'Meldregeling vermoeden van misstanden' treedt in werking op 1 januari 2025.

Aldus besloten in de vergadering van 15 april 2025

Burgermeester en wethouders van Helmond,

*De burgemeester
mr. S. M. M. Potters*

*de secretaris a.i.
drs. P.J. Buijtels*

Bijlage 1

1.1.Toepasselijkheid:

Dit protocol is van toepassing op de behandeling van meldingen over een vermoeden van misstanden zoals opgenomen hieronder in artikel 1.2.

1.2 Toelichting begrippen

Een misstand:

- een schending of gevaar voor schending van het Unierecht, of
- een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij
 - 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
 - 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 oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

Schending van het unierecht:

Met de Wet bescherming klokkenluiders wordt onder meldingen over misstanden begrepen meldingen van (gevaar voor) schendingen van het recht van de Europese Unie (of: Unierecht). Die meldingen van schendingen van het Unierecht worden dus ook beschermd. Het gaat dan om bepaalde richtlijnen of verordeningen op specifieke gebieden van het Unierecht. Dat zijn:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- inbreuken waardoor de financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie worden geschaad;
- inbreuken in verband met de interne markt (als bedoeld in artikel 26, tweede lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie).

Melding: een mededeling (kennisgeving) over een gebeurtenis, geconstateerde waarneming of een geconstateerd feit, waarin de melder zich uitlaat over de manier waarop een persoon die onder het gezag van de werkgever valt incidenteel of structureel in strijd handelt met wetgeving en/of de voorschriften van de organisatie, of op een andere manier de normen en waarden niet naleeft.

Melder: diegene die de melding indient.

1. Dit kunnen personen zijn die nu of in het verleden arbeid verrichten of hebben verricht voor gemeente Helmond, met of zonder arbeidscontract of aanstelling.
2. Dit kunnen zijn eigen werknemers en ex-werknemers, maar ook zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs. Dit kunnen ook werknemers zijn van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor onze organisatie werken.
3. Een inwoner die via een brief, e-mail, telefoon en/of een klacht een melding doet.

Adviseur: de persoon of organisatie bij wie de melder bij het vermoeden van een misstand vertrouwelijk advies kan inwinnen. Dit kan bijvoorbeeld een interne of externe vertrouwenspersoon zijn of de afdeling advies van het Huis voor de Klokkenluiders.

Beklaagde: medewerker of groep medewerkers tegen wie de melding zich richt.

Werkgever: gemeente Helmond. De rechtspersoon waar de beklaagde werkzaam is, bijvoorbeeld op grond van een arbeidsovereenkomst, aanstelling, opdracht-, stage-, leer- of stageovereenkomst.

Integriteitsfunctionaris: de functionaris die namens de werkgever de melding in ontvangst neemt, de verslaglegging en de administratieve afhandeling doet en de werkgever adviseert over de afwikkeling.

Vertrouwenspersoon: een professional die een klager of een beklaagde kan bijstaan voor, tijdens en/of na de afhandeling van een melding. We hebben interne en externe vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon vervult adviserende en bemiddelende taken, te weten:

1. Eerste opvang van en advisering aan de medewerker met als doel samen een mogelijke oplossing te vinden. De vertrouwenspersoon waarborgt altijd de anonimiteit van de medewerker en overlegt alleen met uitdrukkelijke instemming van de medewerker met de leidinggevende.
2. Ondersteuning bieden aan de melder bij het indienen van een melding.
3. Bieden van nazorg.

Het Huis voor Klokkenluiders: het Huis voor Klokkenluiders geeft advies aan werknemers die bij maatschappelijke misstanden als 'klokkenluider' aan de bel trekken. Het doet onderzoek naar misstanden en naar hoe een klokkenluider worden behandeld.

Externe bureau: een bureau dat voor de werkgever een feitenonderzoek uitvoert.

Feitenonderzoek: feitenonderzoek is gericht op waarheidsvinding. Dit wordt uitgevoerd door onafhankelijke onderzoekers. Deze onderzoekers bepalen zonder inmenging van de werkgever welke feiten wel en niet kunnen worden vastgesteld. Feitenonderzoekers kunnen in dienst zijn van de werkgever (interne onderzoekers) of worden ingehuurd door de werkgever (externe onderzoekers).

1.3 Toetsingscriteria

- a. Aard van de melding: Gaat het om iets dat gemeld kan worden via de meldprocedure? Om wat voor soort melding gaat het? Is het mogelijk een strafbaar feit? Zijn er externe autoriteiten of inspecties die hier een rol in spelen?
- b. Ontvankelijkheid: Valt de mogelijke melding onder de verantwoordelijkheid van onze organisatie? Zijn wij bevoegd om de mogelijke melding te onderzoeken? Zijn er beter geschikte procedures voor het gemelde probleem, zoals een beroepsprocedure of een klachtenprocedure?
- c. Ernst van de zaak: De ernst van de zaak kan worden bepaald op basis van het feit zelf, de context waarbinnen het feit heeft plaatsgevonden, de (functie van de) persoon op wie de melding betrekking heeft, mogelijk gevaar, maatschappelijke of politieke gevoeligheid.
- d. Valideerbaarheid: Zijn er voldoende aanknopingspunten voor onderzoek? Is er aanvullende informatie beschikbaar? Zijn er goede onderzoeksmogelijkheden?
- e. Positie van de melder: Hoeveel zicht had de melder op de feitelijke integriteitsschending? Over hoeveel kennis beschikt de melder? Kan de melder meer informatie aandragen? Hoe betrouwbaar is de melding?
- f. Positie van de beklaagde: Wie is de mogelijke pleger van de integriteitsschending? Was deze beklaagde in staat de integriteitsschending te plegen? Bijvoorbeeld vanwege werkplek, aanwezigheid tijdens een bepaalde periode, soort werkzaamheden, soort functie of persoonlijke omstandigheden.
- g. Geloofwaardigheid/waarschijnlijkheid: Wat is het verband tussen de informatie uit de melding en de feiten en omstandigheden zoals die bij onze organisatie bekend zijn? Kan een integriteitsschending met zekerheid worden uitgesloten?