

Regeling Melden vermoeden misstand gemeente Culemborg (Regeling klokkenluiders)

Inleiding

In 2023 is in Nederland de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders in werking getreden. Hierin is de Europese richtlijn uit 2019 verwerkt. Naar aanleiding van deze nieuwe wetgeving is onze regeling Melden vermoeden misstanden gemeente Culemborg (Regeling klokkenluiders) aangepast. De bedoeling is dat de regeling bijdraagt aan een integer en veilig werkklimaat in onze organisatie.

De nieuwe regeling is uitgebreid voor een grotere groep melders. Niet alleen (ex-)werknemers maar iedereen die via werkzaamheden in relatie staat of heeft gestaan tot de organisatie, kan een melding doen. Als je geen werkrelatie met de organisatie hebt, dan kun je geen melding doen.

In deze regeling staat wat er onder een misstand wordt verstaan, wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand en wat je rechten en plichten zijn. De regeling beschrijft de interne en externe procedure bij een melding. De regeling zorgt er ook voor dat melders worden beschermd tegen benadeling.

Artikel 1 Begrippen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Betrokken derde: een persoon of instantie die via het werk met de melder verbonden is en die kan worden benadeeld door de melding.
- b. Bevoegde autoriteit: instantie die op grond van de wet is aangewezen voor het ontvangen en behandelen van meldingen (zie artikel 8).
- c. Degene die de melder bijstaat: een persoon of instantie die de melder adviseert en van wie het advies vertrouwelijk is. Dit kan bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon zijn of een vakbondsvertegenwoordiger of de stichting waarvoor een vertrouwensadviseur werkt.
- d. Huis voor Klokkenluiders: landelijke instantie voor advies en meldingen.
- e. Melder: iemand die in verband met zijn werk iets meldt dat mogelijk een misstand is (zie ook artikel 3, lid 1).
- f. Melding: het melden van een vermoeden van een misstand.
- g. Meldkanaal: organisatie en werkwijze bij een bevoegde autoriteit voor het ontvangen en behandelen van meldingen.
- h. Misstand: Een misstand is onder te verdelen in twee categorieën, namelijk een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese unie of een maatschappelijke misstand:
 - a. er is sprake van een misstand als iets ingaat tegen een verordening of richtlijn van de Europese unie wat schadelijk is voor het algemeen belang. Het kan bijvoorbeeld te maken hebben met overheidsopdrachten, financiële diensten, voorkoming van witwassen en terrorismefinanciering, veiligheid van vervoer, bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens of beveiliging van netwerk- en informatiesystemen.
 - b. Bij een maatschappelijke misstand is er iets ernstigs aan de hand dat het maatschappelijk belang raakt. Het gaat om (gevaar voor) schending van
 - o een wettelijk voorschrift of van interne regels die de werkgever op grond van de wet heeft vastgesteld; of
 - o de volksgezondheid;
 - o de veiligheid van personen;
 - o aantasting van het milieu;
 - o het goed functioneren van de openbare dienst door onbehoorlijk handelen of nalaten.

Van een maatschappelijke misstand is sprake als het niet alleen persoonlijke belangen raakt. Dus het gaat niet om een individueel geschil. Er is meestal sprake van een structureel karakter (patroon) of het gaat om een ernstige of omvangrijke zaak.
- i. Onderzoekers: personen die namens de werkgever het onderzoek naar de misstand uitvoeren.
- j. Richtlijn: de basis voor de bescherming van klokkenluiders in Europa is de Europese Klokkenluidersrichtlijn (EU) 2019/1937. Deze richtlijn beschermt personen die inbreuken op het Unierecht melden en verplicht alle EU lidstaten om wettelijke bescherming te bieden.
- k. Schending van het Unierecht: overtreding van Europese regels.
- l. Vermoeden van een misstand: je denkt dat er iets misgaat binnen de organisatie waar je werkt of hebt gewerkt, of bij een organisatie waar je via je werk mee te maken hebt of hebt gehad. Je

vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat wil zeggen dat je de misstand niet alleen 'van horen zeggen' kent. Je moet zelf dingen gezien of meegemaakt hebben. Of je hebt zelf stukken (papieren, e-mails, foto's of andere bewijzen) waaruit dit blijkt.

- m. Vertrouwenspersoon: interne of externe vertrouwenspersoon van de gemeente.
- n. Werkgever: de gemeente Culemborg.
- o. Wet bescherming klokkenluiders: De Europese Richtlijn is verwerkt in de Nederlandse Wet bescherming klokkenluiders van 2023.

Artikel 2 Informatie en advies voor werknemers

Als je denkt dat er een misstand is, kun je vertrouwelijk advies vragen bij een adviseur, bijvoorbeeld een P&O-adviseur, een vertrouwenspersoon of het Huis voor Klokkenluiders. Iemand die jou helpt of een betrokken derde mag ook advies vragen bij het Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 3 Interne melding

1. Iedereen die bij de gemeente werkt, heeft gewerkt, solliciteert of door werkzaamheden als stagiair, vrijwilliger, leverancier, opdrachtnemer, externe inhuurkracht e.d. met de gemeente te maken heeft (gehad), kan intern een melding doen.
2. De voorkeur is dat je eerst intern meldt, maar je mag ook direct extern melden (meer informatie hierover in art. 9 van de regeling).
3. Je kunt melden bij elke leidinggevende of de vertrouwenspersoon.
4. Melden kan schriftelijk, telefonisch, via een spraakbericht of in een gesprek.
5. Mondelinge meldingen worden vastgelegd via opname (met toestemming vooraf van de melder) of in een nauwkeurig en volledig schriftelijk verslag. De melder krijgt de gelegenheid om het verslag te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
6. De functionaris, als bedoeld in lid 3, stuurt de melding in overleg met de melder door naar de gemeentesecretaris als vertegenwoordiger van de werkgever of naar het college van burgemeester en wethouders als de melder een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de misstand betrokken is.
7. De werkgever stuurt binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging naar de melder. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
8. Als er sprake is van een strafbaar feit moet de melder aangifte te doen. Ook als er een melding gedaan is.

Artikel 4 Vertrouwelijkheid

1. Alle betrokkenen bij het onderzoek hebben geheimhoudingsplicht.
2. De geheimhoudingsplicht geldt niet als mededeling verplicht is op grond van een wettelijk voorschrift.
3. Vertrouwelijk zijn in elk geval:
 - a. gegevens over de identiteit van melder;
 - b. gegevens van degene over wie de melding wordt gedaan of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
 - c. gegevens van in de melding genoemde derden;
 - d. informatie die tot de onder a, b en c genoemde gegevens herleidbaar is; en
 - e. bedrijfsgeheimen in de zin van artikel 1 de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
4. Informatie over een melding wordt veilig bewaard en is alleen toegankelijk voor mensen die direct aan het onderzoek werken.
5. 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.
6. Als bij het onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure een wettelijke plicht bestaat om de identiteit van de melder bekend te maken, wordt de melder daarvan vooraf schriftelijk ingelicht met opgave van redenen (behalve als dit het onderzoek in gevaar zou kunnen brengen).
7. Ook de identiteit van adviseurs, ondersteuners en andere betrokkenen blijft vertrouwelijk zonder hun schriftelijke toestemming.

Artikel 5 Behandeling van een interne melding

1. De werkgever registreert de melding van het vermoeden van een misstand volgens een daarvoor ingericht register.

2. De werkgever moet de gegevens van de melding in het register vernietigen als ze niet langer noodzakelijk zijn. Zolang een onderzoek naar een melding loopt of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan of een klacht of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in een registratie in ieder geval behouden.
3. De werkgever start direct na de melding een onderzoek, tenzij het vermoeden niet redelijk is of duidelijk geen misstand betreft.
4. De werkgever draagt het onderzoek op aan onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers.
5. De werkgever informeert de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Dit doet hij direct nadat het onderzoek is ingesteld.
6. Als de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de melding. Daarbij geeft hij aan waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
7. De werkgever kijkt of de melding moet worden doorgestuurd naar het Huis voor Klokkenluiders of een andere officiële instantie. Als dat gebeurt, krijgt de melder daar een kopie van tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.
8. De werkgever informeert de personen over wie de melding gaat, dat er een melding is gedaan tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 6 Uitvoering van het interne onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag en leggen dit ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder krijgt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag en leggen dit ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is krijgt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers mogen alle relevante documenten opvragen en inzien.
4. De melder mag zelf documenten aanleveren die hij voor het onderzoek van belang vindt.
5. De onderzoekers maken een concept-rapport waarop de melder mag reageren, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het concept-rapport verplicht.
6. Daarna volgt een definitief rapport. De onderzoekers sturen de werkgever en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 7 Standpunt van de werkgever

1. Binnen drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging van de melding wordt de melder geïnformeerd over het standpunt van de werkgever en over de stappen die ondernomen zijn of genomen gaan worden.
2. Als dit niet lukt, wordt een schriftelijke update gegeven over de procedure (wat er al gebeurd is en welke stappen nog volgen).
3. Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de werkgever of bevoegde autoriteiten geïnformeerd moeten worden. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift.
4. De werkgever informeert de personen op wie de melding betrekking heeft op dezelfde manier als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 8 Hoor en wederhoor

1. De melder mag reageren op het rapport en het standpunt.
2. Als de melder aantoont dat de misstand niet goed is onderzocht of fouten bevat, reageert de werkgever hierop en stelt hij zonodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte brengt of heeft gebracht over het onderzoeksrapport en/of zijn standpunt ten aanzien van de melding, stuurt hij ook de reactie van de melder aan deze instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 9 Externe melding

1. De melder is niet verplicht om het vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Hij mag ook direct een externe melding doen.
2. Veder kan de melder kiezen voor een externe melding als hij het niet eens is met het standpunt van de werkgever, als hij vindt dat de melding ten onterechte terzijde is gelegd of onvoldoende is onderzocht. Ook als hij niet binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging een standpunt heeft ontvangen over zijn melding kan hij een externe melding doen.
3. Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn in elk geval:
 - 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 Europese richtlijn.
- 4. Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding. Een melding kan schriftelijk, via de telefoon of door een gesprek worden gedaan.
 - 5. De melder kan advies vragen bij het Huis voor Klokkenluiders over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

Artikel 10 Bescherming tegen benadeling

- 1. De werkgever zorgt ervoor dat de melder bij zijn werk op geen enkele wijze nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
- 2. 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 netjes heeft gedaan en bij de melding goede redenen heeft om te denken dat de informatie klopt.
- 3. De melder mag het vermoeden van een misstand openbaar maken (en blijft dan beschermd) als hij:
 - a. goede redenen heeft om te denken dat de informatie juist is; én hij eerst intern en extern heeft gemeld of direct een externe melding heeft gedaan en hij op basis van informatie over het onderzoek redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek niet voldoende voortgang heeft.
 - b. goede redenen heeft om te denken dat de informatie juist is; en hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat
 - i. er een dreigend of ernstig gevaar is voor het algemeen belang;
 - ii. hij risico loopt op benadeling bij melden aan een bevoegde autoriteit;
 - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand anders wordt opgelost.
- 4. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:
 - a. ontslag of schorsing;
 - b. een boete zoals bedoeld in artikel 7:650 BW;
 - c. demotie;
 - d. het onthouden van bevordering;
 - e. een negatieve beoordeling;
 - f. een schriftelijke berisping;
 - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
 - h. discriminatie;
 - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - j. smaad of laster;
 - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en
 - l. intrekken van een vergunning.
- 5. Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.
- 6. 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.
- 7. 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.
- 8. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

Artikel 11 Tegengaan van benadeling

- 1. 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 vindt dat er sprake is van benadeling.
- 2. Als de melder vindt dat hij benadeeld wordt, kan hij:

- a. dit bespreken met de functionaris bij wie hij zijn melding heeft gedaan. Samen bekijken zij welke maatregelen nodig zijn. De functionaris maakt hiervan een verslag en stuurt dit, na goedkeuring van de melder, naar de werkgever; en/of
 - b. de werkgever vragen om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan; en/of
 - c. advies vragen aan de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders; en/of
 - d. een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
3. De gemeentesecretaris zorgt ervoor dat de maatregelen, die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.
4. De melder, of iemand die een melding wil doen, heeft recht op juridische bijstand als hij door de melding benadeeld wordt en aan de voorwaarden voldoet. Dit geldt tijdens én na de behandeling van de melding bij de werkgever of bevoegde autoriteit. De juridische ondersteuning wordt kosteloos verleend en geldt ook voor bemiddeling via mediation. Voorwaarde is dat de melding verloopt via de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders. Zij beoordelen of rechtsbijstand via een advocaat of mediator nodig is en kunnen hiervoor een verwijzingsbrief afgeven.
5. Deze rechten gelden ook voor personen die de melder ondersteunen en voor betrokken derden.

Artikel 12 Rapportage en evaluatie

1. De werkgever stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. 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;
 - c. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder; en
 - d. 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. De werkgever stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 13 Intrekking en inwerkingtreding

De regeling van 1 januari 2020 wordt ingetrokken.
Deze regeling treedt in werking op 16 juni 2026.