

## Regeling melden van een vermoeden van misstanden waterschap Vechtstromen 2017

Het dagelijks bestuur van het waterschap Vechtstromen;  
gezien het voorstel van 10 januari 2018;  
gelet op artikel 125 quinquies, lid 2, Ambtenarenwet;  
gelet op artikel 2 van de Wet Huis voor Klokkenluiders;  
gelet op artikel 9.2, eerste lid, onder f, van de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschaps-  
personeel, d.d. 31 december 2016;

### BESLUIT

Vast te stellen de Regeling melden van een vermoeden van misstanden waterschap Vechtstromen 2017

### Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door en werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
- b. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, Wet Huis voor Klokkenluiders;
  - a. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, Wet Huis voor Klokkenluiders.
  - b. contactpersoon: de persoon die door de secretaris-directeur na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- c. externe derde: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand te kunnen (doen) oplossen;
- d. 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 misstand bij te doen;
- e. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- f. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- g. onderzoekers: de personen aan wie de secretaris-directeur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- h. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen het waterschap waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werk 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 een andere organisatie, en
  2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - I. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift of beleidsregel, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
    - II. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
    - III. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
    - IV. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
    - V. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- i. vermoeden van een onregelmatigheid: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- j. vertrouwenspersoon: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon integriteit voor het waterschap te fungeren;

- k. werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor het waterschap zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- l. werkgever: het dagelijks bestuur van het waterschap die handelen zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel g van de Wet Huis voor Klokkenluiders.

#### **Artikel 1a Vertrouwenspersoon**

- 1. Het dagelijks bestuur benoemt minimaal één vertrouwenspersoon.
- 2. Het dagelijks bestuur verschaft de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten, waardoor hij op vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch kan worden geraadpleegd.
- 3. De vertrouwenspersoon neemt bij het uitoefenen van zijn taak de uiterste vertrouwelijkheid in acht.

#### **Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

Een werknemer kan over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid:

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

#### **Artikel 3 Interne melding**

- 1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen:
  - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
  - b. via de vertrouwenspersoon.

De leidinggevende of de vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de secretaris-directeur.

- 2. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met het waterschap in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen het waterschap kan ook een interne melding doen.
- 3. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de secretaris-directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, moet in deze regeling voor "secretaris-directeur", "dagelijks bestuur" worden gelezen.
- 4. Een melding laat onverlet de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit.

#### **Artikel 4 Bescherming van de melder tegen benadeling**

- 1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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, een externe instantie of een externe derde.
- 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 op geen andere manier 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 trouwen naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
- 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 contactpersoon 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. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit naar de melder.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de secretaris-directeur.
  3. De secretaris-directeur zorgt ervoor dat maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan.

### **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 contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- e. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleend 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 er sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de secretaris-directeur vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de secretaris-directeur vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen om een onderzoek in te stellen over hoe de werkgever zich richting hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

### **Artikel 8 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zo 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 instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Als het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 en stuurt de vertrouwenspersoon dit zonder uitstel 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 instemming van de melder en de adviseur.

### **Artikel 9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding zonder uitstel door aan de secretaris-directeur.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De secretaris-directeur stuurt de melder zonder uitstel een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een kopie van de melding.
5. Na ontvangst van de melding wijst de secretaris-directeur, in overleg met de melder, zonder uitstel een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

### **Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De secretaris-directeur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
  - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

2. Als de secretaris-directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom de secretaris-directeur geen onderzoek instelt.
3. De secretaris-directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de secretaris-directeur de melder hiervan een kopie tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De secretaris-directeur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als de secretaris-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 laat verrichten.
6. Personen die mogelijk betrokken zijn (geweest) bij de vermoede misstand of onregelmatigheid voeren het onderzoek niet uit.
7. De secretaris-directeur informeert zonder uitstel de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De secretaris-directeur stuurt de melder daarbij een kopie van de onderzoeksopdracht tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
8. De secretaris-directeur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

#### **Artikel 11 De uitvoering van het onderzoek**

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 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.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een kopie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 12 Standpunt van de werkgever**

1. De secretaris-directeur informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de secretaris-directeur de melder daarover schriftelijk. 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 secretaris-directeur of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid van het onderzoeksrapport en 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 kopie, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan 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.

#### **Artikel 13 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 of onregelmatigheid 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 inhoudelijk op 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.
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.

#### **Artikel 14 Externe melding**

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de melder een externe melding doen als:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 redelijk 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 volgens de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Een externe instantie is in ieder geval:
  - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
  - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
  - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
4. Als naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand of onregelmatigheid te kunnen (doen) opheffen.

#### **Artikel 15 Rapportage**

1. De secretaris-directeur maakt jaarlijks een rapportage 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 de 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 of onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De secretaris-directeur stuurt de rapportage voor bespreking aan de Ondernemingsraad.

#### **Artikel 16 Intrekking, inwerkingtreding en citeertitel**

1. De Regeling melden vermoedens van misstanden waterschap Vechtstromen, kenmerk B2015/u818, zoals vastgesteld op 15 september 2015, wordt ingetrokken.
2. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag na die van haar bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2016.
3. Dit besluit kan worden aangehaald als Regeling melden van een vermoeden van misstanden waterschap Vechtstromen 2017.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van 16 januari 2018 te Almelo.  
Het dagelijks bestuur van het waterschap Vechtstromen,  
dr. S.M.M. Kuks, watergraaf drs. R. Andringa, secretaris*

## **Toelichting**

### **Algemeen**

Op 1 juli 2016 is de Wet Huis voor Klokkenluiders in werking getreden. Deze wet heeft tot doel de voorwaarden voor het melden van maatschappelijke misstanden te verbeteren, door onderzoek naar misstanden mogelijk te maken en melders van misstanden beter te beschermen.

Deze wet regelt dat organisaties met meer dan 50 werknemers een (interne) procedure vaststellen voor een adequate behandeling van meldingen van misstanden (artikel 2 wet Huis voor Klokkenluiders).

In de Ambtenarenwet is reeds de verplichting voor het dagelijks bestuur opgenomen om een procedure vast te stellen voor het omgaan met vermoedens van misstanden binnen het waterschap (artikel 125 quinquies, lid 2, Ambtenarenwet). In de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW) is deze verplichting opgenomen in het artikel 9.2, eerste lid, onder f.

De wet voorziet daarnaast in de oprichting van een 'Huis voor Klokkenluiders', dat onderzoek doet naar maatschappelijke misstanden en aanbevelingen doet om problemen op te lossen. Het 'Huis voor Klokkenluiders' kan melders van misstanden ook adviseren en begeleiden.

Doel van de Regeling melden van een vermoeden van misstanden waterschap Vechtstromen 2017 is het voorkomen en beëindigen van misstanden die afbreuk doen aan het goede functioneren van de waterschapsdienst. Om dit doel te bereiken is nodig dat vermoedens kenbaar kunnen worden gemaakt, serieus worden genomen, onderzocht worden en, indien ze juist zijn, in een oplossing wordt voorzien en dat de meldende medewerker en andere betrokkenen daarvan uiteindelijk geen nadelen ondervinden. Dat vraagt ook een adequate houding van het waterschap als werkgever. Willen misstanden adequaat worden opgelost, dan moet helder zijn hoe met vermoedens van misstanden moet worden omgegaan.

#### *Kern van de procedure*

Een melding wordt in principe eerst intern gedaan. De melder kan hierbij kiezen tussen melden bij een leidinggevende of, als hij de melding eventueel vertrouwelijk wil doen, bij de vertrouwenspersoon. Zijn identiteit wordt alleen bekendgemaakt als hij daar desgevraagd geen bezwaar tegen heeft. Als de afdoening van deze melding niet naar tevredenheid verloopt, kan de melding worden gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders. Een melder kan zich direct tot het Huis voor Klokkenluiders wenden, als in redelijkheid niet eerst de interne procedure kan worden doorlopen.

### **Artikelsgewijs**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

##### *Adviseur*

Een adviseur is een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

##### *contactpersoon*

De secretaris-directeur is verplicht in overleg met de melder een contactpersoon aan te wijzen, met als specifieke taak het tegengaan van benadeling van de melder.

##### *externe derde*

Onder omstandigheden kan de melder ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte brengen van het vermoeden van een misstand. Zo'n externe derde kan bijvoorbeeld een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie zijn en in het uiterste geval kunnen dit de media zijn.

##### *externe instantie*

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- een instantie die zich bezig houdt met de opsporing van strafbare feiten;
- een instantie die toezicht houdt op de naleving van wet- en regelgeving;
- een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

##### *vermoeden van een misstand*

Het begrip "vermoeden van een misstand" is ten opzichte van de definitie in de Wet Huis voor Klokkenluiders uitgebreid. Ook in geval van een *dreiging* van een schending van een wettelijk voorschrift of een *dreigend* gevaar voor o.a. de volksgezondheid kan de procedure in werking worden gesteld.

##### *vermoeden van een onregelmatigheid*

In de regeling wordt ook een vermoeden van een onregelmatigheid onder de werking van de regeling gebracht. Een begrip dat in de Wet Huis voor Klokkenluiders niet voorkomt. Het begrip wordt bovendien systematisch toegepast: alle elementen van de regeling gelden zowel voor vermoedens van misstanden, als voor vermoedens van onregelmatigheden. De achtergrond ervan is om de meldingsbereidheid binnen het waterschap zo groot mogelijk te laten zijn.

Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand. Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is.

##### redelijke gronden

Het vermoeden van een *misstand of onregelmatigheid* moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

#### maatschappelijk belang

Wanneer bij een *misstand* het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

Ter illustratie een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers/ambtenaren die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

#### *werknemer*

De definitie van werknemer in de Wet Huis voor Klokkenluiders is heel ruim, waardoor ze een ruimere strekking heeft dan in het ambtenarenrecht. Toegespitst gaat het om ambtenaren, gewezen ambtenaren, maar ook om (ex)zzp'ers, uitzendkrachten, gedetacheerden, vrijwilligers, en stagiairs.

De regeling geldt ook voor medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met de het waterschap in aanraking zijn gekomen.

#### **Artikel 3 Interne melding**

De melder kan een melding doen bij iedere leidinggevende, die een hiërarchisch hogere positie bekleedt dan hijzelf. Het vermoeden van een misstand kan dus ook buiten het eigen organisatieonderdeel intern gemeld worden.

Het biedt de werknemer, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand of onregelmatigheid en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, zelf de mogelijkheid af te wegen bij wie hij de melding het beste kan doen.

#### **Artikel 4 Bescherming van de melder tegen benadeling**

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan. Deze benadeling kan ook al plaatsvinden in de aan de melding voorafgaande fase. Dit is de fase waarin de toekomstige melder van de kwestie op de hoogte is geraakt en intern is begonnen daarover vragen te stellen of zijn mening daarover kenbaar te maken.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat de bescherming tegen benadeling betrekking heeft op de eigen werknemer in twee te onderscheiden situaties.

- In de eerste situatie speelt de vermoede misstand zich af bij de eigen werkgever en doet de werknemer de melding bij deze werkgever.
- In de tweede situatie speelt de vermoede misstand zich af bij een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen. In dat geval kan de werknemer de melding bij die andere organisatie doen. De melding zelf zal dan door die andere organisatie worden behandeld. Ook dan geldt echter dat de eigen werkgever de melder niet mag benadelen als gevolg van het doen van een melding bij die andere organisatie.

Daarnaast is de bescherming tegen benadeling van toepassing op de werknemer van een andere organisatie die bij het waterschap een melding doet van een vermoeden van een misstand. Het waterschap mag immers ook een werknemer van een andere organisatie niet benadelen als gevolg van het doen van een melding.

#### *Lid 1*

Lid 1 vereist, evenals de beschermingsbepaling in de Wet Huis voor Klokkenluiders, dat de werknemer de melding te goeder trouw en naar behoren doet. Hiermee wordt bedoeld dat de melder de melding doet in overeenstemming met deze regeling en dat de melder niet een valse of leugenachtige melding doet. De melder behoeft niet aan te tonen dat hij te goeder trouw is.

#### *Lid 2*

Lid 2 geeft voorbeelden van maatregelen waarbij sprake is van benadeling als de werkgever deze neemt in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Deze opsomming is niet limitatief.

#### *Lid 3*

Lid 3 gaat over andere vormen van benadeling, anders dan een benadelende maatregel. Daarmee wordt bedoeld op bijvoorbeeld onheus gedrag, pesten en sociale uitsluiting door collega's op de werkvloer als mogelijke reactie op een melding.

#### *Lid 4*

Lid 4 kent een motiveringsplicht die de werkgever helpt om benadeling van de melder door zijn leidinggevendenden te voorkomen. Indien de voorgenomen maatregel geen verband houdt met het doen van de melding, zal de leidinggevende zonder enig bezwaar kunnen aangeven waarom het nemen van deze maatregel nodig is.

#### *Lid 5*

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever een zorgplicht heeft en gehouden is de melder actief te beschermen tegen benadeling als gevolg van feitelijke gedragingen van leidinggevendenden en collega's.

#### **Artikel 6 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

In artikel 6 wordt tot uitdrukking gebracht dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is:

- de adviseur die in dienst is van de werkgever;
- de vertrouwenspersoon;
- de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever;
- de werknemer die gehoord is door de onderzoekers;
- de werknemer die aan de onderzoekers documenten verstrekt;

te beschermen tegen benadeling vanwege het uitoefenen van de aan hen toebedeelde rol.

#### **Artikel 7 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

##### *Lid 3*

Het derde lid wijst op de mogelijkheid voor de melder om ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4, lid 1, onder b, wet Huis voor Klokkenluiders. Voor het doen van zo'n verzoek aan de afdeling onderzoek van het Huis geldt niet de voorwaarde dat de melder een dergelijk verzoek eerst intern moet hebben gedaan.

#### **Artikel 8 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

Het is van belang dat de identiteit van de melder zoveel als mogelijk vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie de melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder is uitdrukkelijke schriftelijke instemming noodzakelijk. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

##### *Lid 3*

Als de melding via de vertrouwenspersoon wordt gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de vertrouwenspersoon weten wie de melder is. Dit wordt gewaarborgd door alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon te laten verlopen.

#### **Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever**

##### *Lid 1*

Naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wordt in beginsel altijd een onderzoek ingesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering (onder a) is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden. Hierin ligt tevens besloten dat het vermoeden voldoende betrouwbaar en concreet moet zijn. Ook moet het vermoeden redelijkerwijs 'onderzoekbaar' zijn.

De tweede uitzondering (onder b) is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat de gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Dat is het geval als op voorhand duidelijk is:

- dat met de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niets mis is, of
- dat de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niet ernstig genoeg zijn om als een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid te kunnen worden aangemerkt.

##### *Lid 3*

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor de werkgever aanleiding zijn om aangifte te doen of een toezichthoudende instantie van deze melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het openbaar belang van het waterschap.

#### **Artikel 14 Externe melding**

##### *Lid 3*

Lid 3 is in overeenstemming met de Wet Huis voor Klokkenluiders. De bepaling geeft onder a t/m c voorbeelden van wat onder een externe instantie wordt verstaan.



Lid 3, onder c, wijst onder meer op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders te doen. Deze mogelijkheid is geregeld in de Wet Huis voor Klokkenuiders.

*Lid 4*

Deze bepaling brengt tot uitdrukking dat de melder onder omstandigheden ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte kan brengen van het vermoeden van een misstand.

Deze bepaling is in overeenstemming met het recht op vrijheid van meningsuiting tegenover de werkgever. Voorwaarde voor het doen van een externe melding bij zo'n externe derde is dat voldaan is aan lid 1 of 2 en dat de melder een redelijke afweging maakt of het maatschappelijk belang bij het doen van die externe melding zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding.

Bij zo'n externe derde kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie. In het uiterste geval kan de melder het recht hebben het vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld via de media, in de openbaarheid te brengen. Voorwaarde voor het melden bij een externe derde is dat de melder dit op proportionele wijze doet en de werkgever geen onnodige schade berokkent.

**Artikel 15 Rapportage**

De rapportage kan onderdeel uitmaken van de verplichte integriteitsrapportage waarmee het dagelijks bestuur jaarlijks verantwoording aflegt aan het algemeen bestuur.