

# Toelichting bij Regeling Melden Vermoeden van een integriteitsschending of Onregelmatigheid

## Inleiding

In onze organisatie hebben we integriteit hoog in het vaandel staan. Het is daarom essentieel om aandacht te besteden aan integriteit en om niet-integer handelen te voorkomen. Om deze reden is de *Regeling melden Vermoeden van een Integriteitsschending of Onregelmatigheid* en deze bijbehorende Toelichting vastgesteld. Deze meldregeling legt de wijze vast waarop binnen onze organisatie op een goede en veilige manier een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid kan worden gemeld en heeft tot doel:

- het bevorderen van intern melden en opsporen van integriteitsschendingen en onregelmatigheden en;
- het bieden van bescherming aan werknemers die volgens geldende regels en procedures een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid melden.

Anders dan bij een vermoeden van een misstand, is het maatschappelijk belang bij een integriteitsschending of onregelmatigheid niet in het geding. Daarom kan een melding van een vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid niet worden gedaan bij het Huis voor Klokkeluiders. Ook heeft een werknemer niet de mogelijkheid om zijn vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid te bespreken met de Afdeling Advies van Het Huis voor de Klokkeluiders. Indien een werknemer twijfelt of er sprake is van een vermoeden van een misstand, een vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid, dan kan hij dit het beste bespreken met een van de vertrouwenspersonen. Indien de werknemer toch besluit een advies te vragen bij de Afdeling Advies van het Huis voor de Klokkeluiders, zal deze afdeling het verzoek niet in behandeling nemen als zij tot de conclusie komt dat er geen sprake is van een vermoeden van een misstand. Om deze reden en het feit dat de wet Huis voor de Klokkeluiders niet van toepassing is op het melden van een vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid, is ervoor gekozen om het melden van een vermoeden van een misstand in een aparte regeling op te nemen.<sup>1</sup>

## Artikelsgewijze toelichting<sup>2</sup>

### Artikel 1 onder a. Werknemer

Voor de definitie van werknemer is aangesloten bij de definitie als opgenomen in artikel 1 lid 1 onder h van de Wet voor Klokkeluiders. De reden hiervoor is dat de werkgever (gemeente

---

<sup>1</sup> Regeling Melden Vermoeden van een Misstand.

<sup>2</sup> Daar waar in deze toelichting de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Maastricht) niet wilt dat de groep van personen die op grond van deze regeling een melding kan doen te beperkt is. Het begrip werknemer dient daarom ruim te worden uitgelegd en omvat alle natuurlijke personen die arbeid verrichten of hebben verricht voor de gemeente Maastricht (de werkgever). Hieronder vallen in ieder geval:

- personen in dienst van de gemeente Maastricht (ook met nul-urencontracten);
- personen die op basis van een uitzend- of detacheringsovereenkomst of overeenkomst van opdracht werkzaam zijn bij de gemeente Maastricht;
- personen die de gemeente Maastricht heeft uitgeleend of gedetacheerd bij andere organisaties;
- personen die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn voor of binnen de gemeente Maastricht, zoals bijvoorbeeld zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers), stagiaires en vrijwilligers.

### **Artikel 1 onder c. Integriteitsschending**

Integriteitsschendingen zijn aantastingen van de integriteit van de organisatie door onder andere:

- Belangenverstrengeling, bijvoorbeeld door onverenigbare functies, bindingen of activiteiten;
- Manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) gemeentelijke informatie;
- Strafbare feiten binnen werktijd zoals diefstal, verduistering, fraude en corruptie;
- Verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen;
- Aannemen van geschenken voor een hoger bedrag dan is toegestaan op grond van de Gedragscode ambtenaren.

### *Ongewenst gedrag ("sociale integriteitsschendingen")*

Onze organisatie is aangesloten bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid. Werknemers die met ongewenst gedrag op de werkvloer te maken krijgen kunnen bij deze commissie een klacht indienen.

Bij ongewenst gedrag op het werk gaat het om onderlinge verhoudingen/contacten tussen personen (werknemers onderling en/of werknemers en leidinggevende) op de werkvloer.

Met ongewenst gedrag wordt bedoeld: (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, treiteren, agressie en geweld.

Werknemers die te maken krijgen met ongewenst gedrag kunnen dit vertrouwelijk bespreken met de vertrouwenspersoon. Uiteraard kunnen zij dit ook kenbaar maken bij hun leidinggevende. Voor meer informatie over deze klachtenprocedure wordt verwezen naar de *Klachtenregeling Ongewenst Gedrag*.

### **Artikel 1 onder d. Onregelmatigheid**

Dit betreft fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen en de integriteit van onze organisatie kunnen schaden.

Bij een onregelmatigheid zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan het consequent, in strijd met het vastgestelde werkproces, niet in een beveiligde omgeving bewaren van waarde documenten (zoals identiteitsbewijzen of rijbewijzen) of een teammanager die zijn team de opdracht geeft om in strijd met de geldende werkprocessen en regels te handelen. In dit laatste geval zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan het in opdracht van de teammanager in strijd met de archiefwet vernietigen van documenten.

### **Artikel 1 onder f. Melding**

Een melding van een vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid kan zowel schriftelijk als mondeling worden gedaan. Indien een melding mondeling wordt gedaan, zal de melding, overeenkomstig artikel 12 lid 3 van de regeling, door het Meldpunt Integriteit & Klachten schriftelijk worden vastgelegd.

Het is niet de bedoeling dat werknemers zich de vraag dienen te stellen of de kwestie die zij wil melden gekwalificeerd dient te worden als een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid. Het is juist heel belangrijk dat de werknemer op een eenvoudige en laagdrempelige wijze zijn melding kan doen.

Daarom zal naar aanleiding van de melding in eerste instantie door het Meldpunt Integriteit & Klachten worden bepaald of er sprake is van een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid. De gemeentesecretaris/algemeen directeur zal uiteindelijk in de standpuntbepaling, gelet op de regeling en gelet op de resultaten van het onderzoek, de kwalificatie van de melding definitief maken. Er wordt van uitgegaan dat in de meeste gevallen de door het meldpunt gekozen kwalificatie de juiste zal zijn.

Het gebruik van de juiste kwalificatie is overigens vooral noodzakelijk om te weten of de melder gebruik kan maken van het Huis voor de Klokkenluiders om advies te vragen of rechtstreeks een melding te doen. Dit is namelijk alleen mogelijk als er sprake is van een vermoeden van een misstand.

### **Artikel 1 onder j. Meldpunt Integriteit & Klachten (MI&K)**

Het melden van een vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid dient te gebeuren bij het Meldpunt Integriteit & Klachten (MI&K). Dit meldpunt onderzoekt de ontvankelijkheid van de melding en adviseert de gemeentesecretaris/algemeen directeur over de vervolgpprocedure. Daarnaast coördineert het meldpunt, als ambtelijk secretariaat bij de behandeling van meldingen, de correspondentie rond de melding, bewaakt termijnen et cetera. Verder kan het meldpunt zorgen voor de verslaglegging voor de

onderzoekscommissie.

Voor meer informatie over deze en de andere taken van het Meldpunt Integriteit & Klachten en de integriteitscoördinator kan verwezen worden naar het gemeentelijke intranet.

### **Artikel 1 onder k. Onderzoekers**

Het onderzoek naar een vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid zal door de gemeentesecretaris/algemeen directeur worden opgedragen aan de door de werkgever ingestelde onderzoekscommissie dan wel een extern bureau gespecialiseerd in integriteitsonderzoeken.

De door de werkgever voor dit doel ingestelde onderzoekscommissie wordt gevormd door drie leden. Deze leden zijn niet in dienst van de gemeente Maastricht.

De commissie is als volgt samengesteld:

- a. een lid, tevens voorzitter;
- b. twee leden waar van één lid, tevens plaatsvervangend voorzitter is;

Bovendien worden er één plaatsvervangende lid benoemd. Bij de benoeming van de leden wordt zoveel als mogelijk uitgegaan van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de onderzoekscommissie. Het ambtelijk secretariaat wordt gevoerd door een lid van het Meldpunt Integriteit & Klachten.

De leden van de onderzoekscommissie worden door de gemeentesecretaris/algemeen directeur benoemd voor een periode van drie jaar. Na beëindiging van de zittingstermijn kunnen zij terstond worden herbenoemd voor een periode van drie jaar. De leden van de Onderzoekscommissie kunnen tweemaal worden herbenoemd. Dit betekent dat zij maximaal negen jaar lid van deze commissie kunnen zijn.

Gelet op het feit dat het functioneren van deze regeling in het tweede jaar na inwerkingtreding van de regeling wordt geëvalueerd, zullen de leden van de onderzoekscommissie in de eerste zittingsperiode voor een termijn van twee jaar worden benoemd.

De vertrouwenspersonen kunnen geen lid van de onderzoekscommissie worden.

### **Artikel 2. De uitvoering van de regeling**

De uitvoering van deze regeling is gemandateerd aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur als hoogste werknemer van de werkgever. Hij moet zo snel mogelijk op de hoogte worden gesteld van een melding van een vermoeden van een misstand. De gemeentesecretaris/algemeen directeur draagt de verantwoordelijkheid voor het al dan niet instellen van een onderzoek naar een gedane melding en voor het oordeel over de melding naar aanleiding van het ingestelde onderzoek.

Indien de melding betrekking heeft op een wethouder dan wel de gemeentesecretaris/algemeen directeur zelf zullen de bovengenoemde verantwoordelijkheden worden uitgevoerd door de functionarissen genoemd in deze bepaling.

Als een werknemer het vermoeden heeft dat de burgemeester mogelijk betrokken is bij een integriteitsschending of onregelmatigheid kan hij dit ook melden bij het meldpunt Integriteit & Klachten. Voor dergelijke meldingen geldt als uitgangspunt dat deze worden behandeld door de gouverneur (commissaris van de Koning) van de provincie Limburg.

#### **Artikel 5 lid 4. Aangifte**

De werknemer heeft de mogelijkheid om zijn vermoedens over een mogelijk strafbaar feit eerst intern te bespreken met de leidinggevende, het Meldpunt Integriteit & Klachten of de gemeentesecretaris/algemeen directeur. In overleg met een van deze personen kan dan besproken worden of aangifte noodzakelijk is, eventueel zelfs wettelijk verplicht is en wie deze aangifte zal doen.

De werknemer kan er ook voor kiezen om zijn vermoedens vertrouwelijk te bespreken met de Vertrouwenspersoon. Indien hieruit blijkt dat er inderdaad sprake is van een mogelijk strafbaar feit, zal de vertrouwenspersoon de werknemer attent maken op de bovenstaande mogelijkheid.

In de onderstaande gevallen bestaat er een verplichting om aangifte te doen:

- Misdrijven tegen de Staat (art. 92-110 Sr., in Titel VII van het Tweede Boek van dat Wetboek) voor zover daardoor levensgevaar is veroorzaakt;
- Misdrijven tegen het leven gericht (art. 287 tot en met 294 en 296 Sr.)
- mensenroof (art. 278 Sr.)
- verkrachting (art. 242 Sr.)
- wederrechtelijke vrijheidsberoving (art 282 Sr, art 160 lid 3 Sr)
- Openbare colleges en ambtenaren die in de uitoefening van hun bediening kennis krijgen van een misdrijf met de opsporing waarvan zij niet zijn belast (art. 162 Sv.)

#### **Artikel 10 lid 5. De Betrokkene op wie de Melding van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid betrekking heeft**

Indien onomstotelijk vaststaat dat een werknemer onterecht is beschuldigd van een vermoeden van een integriteitsschending of een onregelmatigheid, kunnen de kosten van de eventueel gemaakt juridische bijstand naar redelijkheid en billijkheid worden vergoed. In iedere situatie zal zorgvuldig worden afgewogen wat in dat geval redelijk en billijk is. Indien een melding bijvoorbeeld deels gegrond is verklaard en de betreffende werknemer dus deels schuldig is bevonden, ligt het voor de hand dat ook de gemaakte juridische kosten maar deels worden vergoed. Verder zal bij een vergoeding van de gemaakte juridische kosten ook

rekening worden gehouden met het feit of de gemaakte kosten deels of geheel worden vergoed door de rechtsbijstandsverzekering van de werknemer.

#### **Artikel 14 lid 2 t/m 4. Verslaglegging**

Het verslag dat wordt opgesteld naar aanleiding van het horen van de in het artikel genoemde personen, betreft een globaal verslag en geen letterlijke weergave van hetgeen is besproken. De onderzoekers leggen in dit verslag de feiten op een objectieve wijze vast.

De personen die zijn gehoord kunnen, indien zij niet instemmen met het opgestelde verslag, eenmalig hun goedkeuring en ondertekening van het opgestelde verslag weigeren. Indien een gehoorde, ondanks het feit dat er eventuele aanpassingen in het verslag zijn opgenomen, nog niet instemt met de inhoud van het verslag, wordt een niet-voor akkoord getekende versie van het verslag toegevoegd aan het onderzoeksrapport. De gehoorde krijgt de gelegenheid een bijlage aan het niet voor akkoord getekende verslag toe te voegen waarin hij zijn weigering om te ondertekenen motiveert.

#### **Artikel 14 lid 7. Reactie concept-onderzoeksrapport betrokkene**

Alvorens het onderzoeksrapport definitief wordt gemaakt, stellen de onderzoekers de betrokkene in de gelegenheid om de relevante delen van het concept-onderzoeksrapport in te zien en om hierop te reageren. De onderzoekers dienen ervoor te zorgen dat de verstrekte delen de betrokkene in staat stelt om adequaat te kunnen reageren op de gedane bevindingen. De onderzoekers maken hierbij een zorgvuldige belangenafweging, met name tussen de belangen van de betrokkene en die van de melder en de andere personen die zijn gehoord.

#### **Artikel 15 lid 1. Gevoelige gegevens**

Bij gevoelige gegevens over individuele Werknemers kan bijvoorbeeld worden gedacht aan informatie over de gevolgen voor de rechtspositie van de personen waarop de Melding betrekking heeft of informatie over persoonlijke omstandigheden die de persoon in zijn belang kunnen schaden.