

# Toelichting bij Regeling Melden Vermoeden van een Misstand

## Inleiding

In elke organisatie kunnen zich incidenten voordoen. Als zo een incident grote maatschappelijke gevolgen heeft, is er sprake van een misstand. Het is belangrijk dat werknemers die een vermoeden van een misstand hebben, dit op een goede en veilige manier kunnen melden. Per 1 juli 2016 is voor het melden van dergelijke maatschappelijke misstanden de wet Huis voor Klokkenluiders van kracht geworden die ons verplicht een interne meldregeling te hebben voor het melden van een vermoeden van een misstand. De wijze waarop het melden van een vermoeden van een misstand binnen de gemeente Maastricht is geregeld, is vastgelegd in de *Regeling Melden Vermoeden van een Misstand* en deze bijbehorende Toelichting en heeft tot doel:

- het bevorderen van intern melden en opsporen van misstanden en;
- het bieden van bescherming aan werknemers die volgens de geldende regels en procedures een vermoeden van een misstand melden.

Daarnaast kent onze organisatie een regeling voor het melden van een vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid.<sup>1</sup> Dit is in een aparte regeling opgenomen, omdat op grond van de Wet Huis voor Klokkenluiders enkele aanvullende regels gelden voor het melden van misstanden.

## 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 Klokkenluiders. Het begrip werknemer dient 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.

---

<sup>1</sup> Regeling Melden Vermoeden van een Integriteitsschending of Onregelmatigheid.

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

### **Artikel 1 onder g. Melding**

Een melding van een vermoeden van een misstand kan zowel schriftelijk als mondeling worden gedaan. Indien een melding mondeling wordt gedaan, dan wordt de melding overeenkomstig artikel 12 lid 1 van de regeling door het Meldpunt Integriteit & Klachten schriftelijk vastgelegd.

Het is niet de bedoeling dat werknemers zich de vraag dienen te stellen of de kwestie die zij willen melden gekwalificeerd dient te worden als een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid. Het is juist heel belangrijk dat werknemers op een eenvoudige en laagdrempelige wijze hun melding kunnen doen. Naar aanleiding van deze melding zal 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 is.

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 k. Meldpunt Integriteit & Klachten (MI&K)**

Het melden van een vermoeden van een misstand 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 vervolgpcedure.

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 l De onderzoekers**

Het onderzoek naar een vermoeden van een misstand zal door de gemeentesecretaris/algemeen directeur worden opgedragen aan de door de werkgever ingestelde onderzoekscommissie dan wel een extern bureau gespecialiseerd in het onderzoeken van integriteitsschendingen.

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 9 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 1 onder I. Externe Instantie**

Met een externe instantie wordt in de meeste gevallen een instantie bedoeld zoals de politie, een inspectie of toezichthouder. Gedacht kan worden aan Inspectie Justitie en Veiligheid, Sociale zaken en Werkgelegenheid of een toezichthouder zoals de Autoriteit Persoonsgegevens. Onder bepaalde voorwaarden kan een werknemer bij het vermoeden van een misstand ook bij de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders een verzoek tot het doen van een onderzoek indienen.

Het doen van een melding bij een externe instantie ontslaat de werknemer niet van zijn verplichting om zijn vermoedens ook te melden bij Meldpunt Integriteit & Klachten (MI&K). Deze verplichting komt te vervallen als een werknemer direct een melding bij het Huis voor Klokkenluiders doet, omdat het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. In artikel 18 van de regeling is opgenomen wanneer in ieder geval sprake is van een dergelijke situatie.

#### **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 intern 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 misstand 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 6 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 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 het bovenstaande.

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, verplicht 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**

Indien onomstotelijk vaststaat dat een werknemer onterecht is beschuldigd van een vermoeden van een misstand 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, betreft een globaal verslag en geen letterlijke weergave van hetgeen is besproken. De onderzoekers leggen in dit verslag de het gehoorde 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.