Dit document bevat twee door het college vast te stellen regelingen, te weten:

1. Klachtenregeling ongewenst gedrag gemeente Zutphen 2024
2. Regeling melding vermoeden misstand en inbreuk op het Unierecht gemeente Zutphen 2024

---

1. Klachtenregeling ongewenst gedrag gemeente Zutphen 2024

(vast te stellen door het college van burgemeester en wethouders, op te nemen in het Personeelshandboek onder 11.2 Klachtenregeling ongewenst gedrag)

Artikel 11.2.1 Toepasselijkheid modelreglement LKOG

1. De gemeente Zutphen is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (hierna: LKOG). De LKOG is een onafhankelijke commissie van experts die klachten van medewerkers onderzoekt over ongewenst gedrag.
2. Ongewenst gedrag is gedrag dat valt binnen de begrippen discriminatie, (seksuele) intimidatie, zoals verwoord in artikel(en) 1, 1a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling, en agressie, geweld en pesten, zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid jo. artikel 1, derde lid, onder e. en f van de Arbeidsomstandighedenwet.
3. De LKOG verlangt van de aangesloten deelnemers dat deze het actuele modelreglement van de LKOG hanteren. Daarom wordt voor de regeling van de gemeente Zutphen verwezen naar het actuele reglement op de website van de LOKG. Dat reglement wordt gehanteerd, met inachtneming van het hierna in artikel 2 bepaalde.

Artikel 11.2.2 Indienen van de klacht, interne klachtbehandeling

1. Als een klacht betrekking heeft op de gemeentesecretaris/ algemeen directeur, op een wethouder, op een raadslid of op een fractievertegenwoordiger, dient de klager de klacht eerst intern in bij de burgemeester en is die bevoegd tot afdoening van de klacht namens het college als de klacht betrekking heeft op de gemeentesecretaris/ algemeen directeur of op een wethouder en namens de raad als de klacht betrekking heeft op een raadslid of op een fractievertegenwoordiger.
2. Als een klacht betrekking heeft op de burgemeester wordt de klacht niet intern behandeld, maar wordt deze direct ter behandeling doorgezonden naar de LKOG.
3. Als een klacht betrekking heeft op een persoon die werkzaam is of werkzaam is geweest bij de gemeente Zutphen, niet zijnde een persoon, zoals vermeld in het eerste of tweede lid, dient de klager een klacht eerst intern in bij de gemeentesecretaris/ algemeen directeur van de gemeente en is die bevoegd tot afdoening van de klacht namens het college.
4. De klager kan zich voorafgaand aan de indiening van een klacht wenden tot de vertrouwenspersoon van de gemeente.
5. Na indiening van de klacht wordt de ontvangst daarvan aan de klager bevestigd. De bevoegde klachtbehandelaar bespreekt daarna met de klager of de klacht eerst intern behandeld wordt. De bevoegde klachtbehandelaar en de klager hebben het recht, daarna af te zien van een interne behandeling van de klacht. Als één van beide dat schriftelijk kenbaar maakt, wordt de klacht doorgezonden aan de LKOG.
6. Als de klacht intern wordt behandeld kan de klachtbehandelaar zich bij laten staan. Als de klacht betrekking heeft op een wethouder, op een raadslid, op een fractievertegenwoordiger, betrekt de klachtbehandelaar daarbij in zwaarwegende gevallen het seniorenconvent. Als de klacht betrekking heeft op de gemeentesecretaris/ algemeen directeur, betrekt de klachtbehandelaar daarbij in zwaarwegende gevallen een extern klachtenadviseur.
7. Bij de behandeling van de klacht sluit de klachtbehandelaar zoveel mogelijk aan bij de klachtenprocedure, die is bepaald in afdeling 9.1.2. van de Algemene wet bestuursrecht.

8. De klager wordt schriftelijk en gemotiveerd in kennis gesteld van de bevindingen van het interne onderzoek naar de klacht alsmede van de eventuele conclusies die daaraan worden verbonden. Ook de beklaagde wordt daarover geïnformeerd. Als de klacht betrekking heeft op een wethouder, op een raadslid of op een fractievertegenwoordiger, wordt ook het seniorenconvent over de bevindingen van het interne onderzoek geïnformeerd. Als de klacht betrekking heeft op de gemeentesecretaris/ algemeen directeur, wordt ook het college over de bevindingen van het interne onderzoek geïnformeerd.
9. Bij de kennisgeving aan de klager wordt vermeld dat deze zich daarna desgewenst tot de LKOG kan wenden.

Artikel 11.2.3 Externe klachtbehandeling

1. Nadat de klacht intern is behandeld en nadat de klager over de uitkomst daarvan is geïnformeerd of nadat de bevoegde klachtbehandelaar of de klager, na een eerste gesprek hebben afgezien van een interne behandeling van de klacht, op grond van artikel 2, vijfde lid, heeft de klager de mogelijkheid de klacht in te dienen bij de LKOG.
2. Op de behandeling van de klacht door de LKOG is het actuele modelreglement van de LKOG van toepassing, overeenkomstig het in artikel 1, derde lid bepaalde.

---

2. Regeling melding vermoeden misstand en inbreuk op het Unierecht gemeente Zutphen 2024

(vast te stellen door het college van burgemeester en wethouders, op te nemen in het Personeelshandboek onder 11.3 Regeling melding vermoeden misstand en inbreuk op het Unierecht)

Artikel 11.3.1 Begripsomschrijvingen

Deze regeling verstaat onder:

a. afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
b. afdelding Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid an de Wet bescherming klokkenluiders;
c. betrokken derde: een derde die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
d. bevoegde autoriteit: een autoriteit die op grond van de wet is aangewezen voor het ontvangen en behandelen van meldingen van een vermoeden van een misstand;
e. degene die een melder bijstaat: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
f. melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
g. melding: melding van een vermoeden van een misstand;
h. meldkanaal: organisatie en procedure bij een bevoegde autoriteit voor het ontvangen en in behandeling nemen van meldingen;
i. misstand: a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij
   1°. 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

2°. 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;

j. onderzoekers: de persoon of personen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt;
k. Richtlijn: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden;
l. schending van het Unierecht: een handeling of nalatigheid die
   a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
   b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van het in de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
m. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie als 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;
n. vertrouwenspersoon: de functionaris die als zodanig benoemd is door de werkgever;
o. werkgerelateerde context: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 17da, als zij dergelijke informatie zouden melden;
p. werkgever: de gemeente Zutphen.

Artikel 11.3.2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Een melder kan bij een vermoeden van een misstand:
   a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
   b. de interne of externe vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen, en/ of
   c. de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.
2. 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.

Artikel 11.3.3 Interne melding

1. Een interne melding kan gedaan worden door een persoon die bij de organisatie in dienst is of was. Een interne melding kan ook gedaan worden door een sollicitant en een persoon die niet bij de organisatie in dienst is of was, maar die door zijn werkzaamheden wel met de organisatie in aanraking is gekomen.
2. Het heeft de voorkeur dat de melder zijn melding intern doet. Maar de melder kan op grond van artikel 8 van deze regeling ook direct een melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit of de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
3. Een melder met een vermoeden van een misstand kan daarvan melding doen bij de volgende functionarissen:
   a. de burgemeester
   b. de medewerker bij het Bureau klachten en integriteit;

c. de interne of externe vertrouwenspersoon;
d. iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
e. een tussenpersoon.

4. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
   a. schriftelijk;
   b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsystemen, of
   c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door:
   a. het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist, of
   b. een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
6. De functionaris, als bedoeld in het derde lid, stuurt de melding in overleg met de melder door naar de werkgever.
7. De werkgever stuurt de melder binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging van de melding. 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 doen. Ook als er een melding gedaan is.

Artikel 11.3.4 Behandeling van de interne melding

1. De werkgever registreert een melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. Als de gemelde misstand betrekking heeft op een schending van het Unierecht, dan vermeldt de werkgever dat.
2. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als zij 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 stelt direct na de melding een onderzoek in naar de vermoede misstand, 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.
4. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
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 ingesteld is.
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 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 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, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.
8. De werkgever informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 11.3.5 De 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 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 doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Melders 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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de werkgever en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 11.3.6 Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke opvolging de melding en eventueel het interne onderzoek hebben geleid.
2. Als duidelijk is dat de werkgever het standpunt niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding kan geven, informeert hij de melder daar schriftelijk over. Daarnaast geeft de werkgever feedback over de stappen die al zijn gezet en de procedure die de melder kan verwachten.
3. Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de werkgever 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 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 11.3.7 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:
   a. het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht, of
   b. 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.
3. Als de werkgever de afdeling Onderzoek van 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 als bedoeld in het eerste en tweede lid aan deze instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 11.3.8 Externe melding

1. 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:
   a. 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
   b. niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. 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 Richtlijn.

   Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding.
3. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
   a. schriftelijk;
   b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsystemen, of
   c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
4. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door:
   a. het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist, of
   b. een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
5. Indien nodig kan de melder bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders informatie inwinnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

Artikel 11.3.9 Vertrouwelijkheid

1. Voor iedereen die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand geldt een geheimhoudingsplicht. Die geheimhoudingsplicht geldt voor gegevens waarvan de betrokkenen weten dat het vertrouwelijke gegevens zijn of waarvan zij redelijkerwijs moeten vermoeden dat die gegevens vertrouwelijk zijn. De geheimhoudingsplicht geldt niet als mededeling verplicht is op grond van een wettelijk voorschrift.

   Vertrouwelijk zijn in elk geval:
   a. gegevens over de identiteit van de 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. alle informatie die tot de hiervoor onder a., b. en c. vermelde gegevens herleidbaar is, en

e. bedrijfsgeheimen in de zin van artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.

2. 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. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

Artikel 11.3.10 Bescherming van de melder, degene die de melder bijstaat en betrokken derden 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 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.
3. De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
    a. 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
    b. 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
    c. hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
        i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of
        ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie, of
        iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
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 va het Burgerlijk Wetboek;
    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. intrekking 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. Het bepaalde in dit artikel geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

Artikel 11.3.11 Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar 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 van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij:
   a. 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
   b. de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan, en/ of
   c. hierover advies inwinnen bij 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 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.
4. Het bepaalde in dit artikel geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

Artikel 11.3.12 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 11.3.13 Intrekking oude regeling
De Regeling melding vermoeden misstand wordt ingetrokken.

Artikel 11.3.14 Inwerkingtreding
Deze regeling treedt in werking op de dag na opneming in het Personeelshandboek.

Artikel 11.3.15 Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling melding vermoeden misstand en inbreuk op het Unierecht gemeente Zutphen 2024.

Tekst om op te nemen in het Personeelshandboek bij de Regeling van de gemeente Zutphen over het melden van het vermoeden van een misstand en een inbreuk op het Unierecht

Algemeen
Deze regeling, die de modelregeling van de VNG volgt, legt uit wat u kunt doen als u denkt dat er sprake is van een misstand. We beschrijven hierin hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten u heeft. Hierna leggen we in het kort de belangrijkste onderdelen van de regeling uit.

Wanneer kunt u een misstand melden?
- Als u vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang door de organisatie of een medewerker van de organisatie. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Fraude of een privacyschending is dat bijvoorbeeld wel.
- Als het vermoeden of de informatie die u heeft gebaseerd is op dingen die u zelf gezien of gehoord heeft of stukken die u in handen heeft. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die u “van horen zeggen heeft, en
- Als u via uw werk een relatie heeft (gehad) met onze organisatie. Bijvoorbeeld omdat u bij ons werkt(e) of diensten of goederen aan ons levert of omdat u bij onze organisatie solliciteert of vrijwilligerswerk doet. In de regeling gebruiken we het begrip ‘werkgever’. Maar ook als u niet in dienst bent (geweest) bij onze organisatie, maar wel een werkrelatie heeft gehad met de organisatie, kunt u dus melden. Vermoedt u dat er sprake is van een misstand, maar heeft u daarvan geen kennis genomen vanuit een werkgerelateerde context? Dan kunt u geen melding op grond van deze regeling doen. In dat geval kunt u een externe melding doen bij het Huis voor Klokkenluiders of één van de autoriteiten op een specifiek terrein, zoals genoemd in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders.

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

Bij wie kunt u melden?

Als u aan de hiervoor vermelde eisen voldoet, dan kunt u het vermoeden van een misstand intern melden binnen onze organisatie. Dit mag ook anoniem. In de regeling staat bij welke functionarissen u de melding kunt doen. U mag er ook voor kiezen om een externe melding te doen bij een instantie die daarvoor aangewezen is door de overheid. Welke instanties dat zijn en hoe u dat doet, staat in de regeling.

U 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 u altijd verplicht om aangifte te doen. Dit staat los van de melding.

Wat gebeurt er na de interne melding?
Na de melding ontvangt u binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging. Verder beslist de organisatie of de melding verder onderzocht kan of moet worden. Als de melding alleen gebaseerd is op informatie die u “van horen zeggen heeft”, doet de organisatie geen onderzoek. Ook als de melding niet over een maatschappelijke misstand of over een inbreuk op het EU-recht gaat, start de organisatie geen onderzoek.

Als de organisatie besluit om onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Tijdens het onderzoek blijft uw identiteit beschermd, tenzij u toestemming geeft om die bekend te maken. Ook de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd, blijft geheim. De informatie die u geeft wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek kunnen deze informatie inzien.

Nadat het onderzoek afgerond is, informeert de organisatie u over haar standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die ondernomen zijn of genomen gaan worden. De organisatie moet dat uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding doen. Doet de organisatie dat niet op tijd? Dan kunt u een externe melding doen.

Bent u het niet eens met het standpunt van de organisatie of de stappen die genomen zijn? Dan kunt u dit aangeven. De organisatie kan dan besluiten een nieuw of aanvullend onderzoek te doen. Blijft de organisatie bij haar standpunt en zijn jullie het niet eens? Dan kunt u besluiten om een externe melding te doen. Bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders. Ook hierover kunt u van tevoren eerst advies inwinnen als u twijfelt.

Bescherming voor melders, hun adviseurs en andere betrokkenen
Als u een melding doet volgens deze procedure, dan wordt u beschermd tegen benadeling door de organisatie. Ook uw adviseur(s) of bijvoorbeeld een familielid dat bij de organisatie werkt, worden beschermd tegen benadeling. Van benadeling is sprake als de organisatie vanwege de melding maatregelen neemt die nadelig zijn voor u. Denk hierbij aan ontslag, inhouden van salaris, niet voortzetting van een leverancierscontract of niet in dienst nemen.

Wanneer u denkt dat u benadeeld wordt doordat u de melding heeft gedaan, kunt u de organisatie of het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl) vragen om onderzoek te doen naar de manier waarop er met u wordt omgegaan. In geval van benadeling heeft u recht op gratis juridische bijstand.

De bescherming tegen benadeling geldt soms ook als u het vermoeden van een misstand openbaar maakt. Daarmee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat u naar de pers stapt. Maar bij openbaarmaking geldt de bescherming alleen als u aan bepaalde eisen voldoet, namelijk:

1. u heeft voor de openbaarmaking eerst een interne en/ of externe melding gedaan, en

2. u heeft redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. U baseert zich hierbij bijvoorbeeld op de informatie die u van de organisatie of instantie waar u de externe melding gedaan hebt, hebt gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding,

of

3. u heeft redelijke gronden om aan te nemen dat de misstand:
   - een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of
   - dat er een risico bestaat op benadeling, of
   - dat het - als u de misstand zou melden - niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend wordt verholpen.

   In deze gevallen is voorafgaande interne of externe melding geen voorwaarde. Wel geldt ook hierbij de voorwaarde dat u redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.
