

## Toelichting Regeling melding misstand woningcorporaties

### *Algemeen*

Ter inleiding wordt opgemerkt dat de in de praktijk ingeburgerde term ‘klokkenluidersregeling’ verwarrend is omdat een regeling als de onderhavige er nu juist op is gericht om te voorkomen dat extern ‘de klokken worden geluid’. De strekking van de regeling is immers dat de (leiding van de) organisatie primair de gelegenheid krijgt om orde op zaken te stellen indien sprake zou zijn van een misstand. Daarvoor is vereist dat de melding van (een vermoeden van) een misstand allereerst bij de leiding van de organisatie wordt gedaan. De onderhavige regeling beoogt daartoe een heldere en veilige procedure te bieden, via welke (te goeder trouw) afgegeven signalen over mogelijke misstanden op een adequate manier kunnen worden behandeld.

Het is de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever om de melding serieus te (doen) onderzoeken en vervolgens, indien aangewezen, passende maatregelen te treffen. Zulke maatregelen kunnen bijvoorbeeld erop gericht zijn dat een geconstateerde misstand wordt opgeheven en dat voorzieningen worden getroffen om herhaling in de toekomst te voorkomen. Op die manier kan invulling worden gegeven aan het ‘zelfreinigend vermogen’ van de organisatie.

Indien de interne procedure, naar de opvatting van melder, niet tot een bevredigend resultaat leidt, is in deze regeling voorzien in een externe onafhankelijke commissie die de melding alsnog aan een nader onderzoek kan onderwerpen. In uitzonderlijke gevallen kan de werknemer zich eventueel rechtstreeks tot deze commissie wenden.

Een heldere procedure voor het melden van vermoedens van misstanden draagt bij aan een organisatiecultuur die wordt gekenmerkt door transparantie, zorgvuldigheid, integriteit, een open communicatie over normen en waarden in de werksituatie en het tegengaan van praktijken die de organisatie of de branche in diskrediet kunnen brengen of schade berokkenen.

De beschikbaarheid van een dergelijke procedure kan ook bijdragen aan het (verbeterd) functioneren van de organisatie c.q. de branche en is inherent aan het maatschappelijk ondernemen.

Het voorhanden zijn van een heldere procedure maakt ook duidelijk dat een melding van een vermoeden van een misstand veilig kan worden gedaan en leidt de behandeling van een zodanig melding in goede banen. De werknemer die te goeder trouw en volgens de voorgeschreven procedure een melding doet, mag er van uit gaan dat hij zich als een goed werknemer gedraagt, dat hij bescherming geniet en geen nadelige gevolgen van zijn melding zal ondervinden.

Een zodanige bescherming moet eveneens voor de vertrouwenspersoon integriteit gelden.

Deze regeling is niet bedoeld voor het oplossen van (persoonlijke) rechtspositionele conflicten of klachten van een werknemer ten aanzien van zijn functie, takenpakket, arbeidsomstandigheden, loopbaanontwikkeling of de wijze waarop hij door (personen binnen) de organisatie wordt bejegend. Daarvoor staan andere rechtspositionele of klachtenprocedures aan de werknemer ter beschikking. Deze regeling ziet evenmin op de situatie dat een werknemer zich eventueel niet kan verenigen met bepaalde beleidskeuzes van de organisatie.

## *Artikelsgewijs*

Een aantal bepalingen wordt hieronder nader toegelicht.

### Hoofdstuk 1 Definities

#### Artikel 1

##### Lid 1 onder b (melder)

Niet alleen de actief in dienst zijnde werknemer (1<sup>e</sup> streepje) maar ook een voormalige werknemer (2<sup>e</sup> streepje) van de organisatie kan een melding doen. Wel moet de ex-werknemer dit binnen een jaar na het einde van zijn dienstverband doen.

Ook bepaalde personen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst bij de organisatie werkzaam zijn (geweest), hebben de mogelijkheid een vermoeden van een misstand kenbaar te maken (3<sup>e</sup> streepje). Hier wordt bedoeld op externen die gedurende een bepaalde periode (enkele maanden) bij de organisatie werken. Gedacht kan worden aan een uitzendkracht, een gedetacheerde medewerker, een zzp-er (zelfstandige zonder personeel) of een stagiair.

Gezien het ontbreken van een dienstverband van de bedoelde personen bij de organisatie is de in artikel 18 opgenomen beschermingsbepaling logischerwijs niet op hen van toepassing.

Waar hierna wordt gesproken over werknemer worden daar, tenzij anders vermeld, ook de bij het 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> streepje bedoelde personen onder begrepen.

##### Lid 1 onder c (het bestuur)

Het betreft hier één of meerdere personen die statutair bestuurlijke bevoegdheden hebben.

##### Lid 1 onder g (vermoeden van een misstand)

Uit het gebruik van het begrip ‘misstand’ kan worden afgeleid dat het moet gaan om schendingen (situaties, omstandigheden, handelingen, gebeurtenissen) die op zich zelf genomen of in samenhang van voldoende gewicht zijn om als een misstand bestempeld te kunnen worden. Dat wordt tevens onderstreept door het karakter van de beschikbare procedure, die voorziet in de mogelijkheid van extern beroep (na een interne procedure) op een externe onafhankelijke commissie (hoofdstuk 4 en 5). Dit betekent dat de regeling niet is bedoeld voor allerlei (vermoedens van) schendingen, gebreken of onregelmatigheden van lichte of geringe aard. In dat geval wordt de melding wegens kennelijk onvoldoende gewicht (artikel 6, lid 1 onder b) niet in behandeling genomen. Overigens wil dat niet zeggen dat zulke meldingen niet binnen de organisatie moeten worden aangekaart en bespreekbaar gemaakt. Ook dergelijke meldingen behoren door de organisatie serieus en adequaat te worden opgepakt. Daarvoor is alleen deze regeling niet bedoeld.

Het vermoeden moet op redelijke gronden zijn gebaseerd. Indien niet op grond van eigen waarneming of informatie aannemelijk kan worden gemaakt dat sprake is van een ‘misstand’, is het waarschijnlijk dat de melding wegens kennelijke ongegrondheid (artikel 6, lid 1 onder a) niet in behandeling wordt genomen.

Het begrip ‘misstand’ wordt onderscheiden naar verschillende criteria. Een verdere omschrijving is achterwege gelaten om niet op voorhand inhoudelijke drempels op te werpen. Een schending van een wettelijk(e) regel of voorschrift kan inhouden dat een strafbaar feit is begaan. In dat geval kan, afhankelijk van de aard en ernst hiervan, sprake zijn van een plicht (art. 160 WvSV) of een bevoegdheid (art. 161 WvSV) tot aangifte. Een intern onderzoek in het kader van deze regeling mag niet een eventueel justitieel onderzoek belemmeren.

Het criterium een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu’ kan op zich zelf staan, en hoeft niet het gevolg te zijn van het schenden van een wettelijk voorschrift. Te denken valt bijvoorbeeld aan een tekortschieten in controle of inspectie waardoor een gevaarzettende situatie aanwezig is of kan ontstaan, dan wel het bewust achterhouden van informatie of misleiden hieromtrent.

Bij een onbehoorlijke wijze van functioneren ....’ gaat het niet om bepaalde tekortkomingen van een werknemer in de primaire functie-uitoefening. Dat dient langs andere (rechtspositionele) weg te worden opgelost c.q. gecorrigeerd. Het handelt hier om functioneren waardoor het belang van de organisatie (c.q. de branche) wordt geraakt en de integriteit hiervan in het geding wordt gebracht.

#### Lid 2 (geen misstand)

Deze regeling is niet bestemd voor het oplossen van rechtspositionele conflicten of het uiten van onvrede met gemaakte beleidskeuzes. Daartoe staan andere wegen open. Dit geldt eveneens indien de melder zich niet kan verenigen met een algemeen verbindend voorschrift.

### Hoofdstuk 2 Vertrouwenspersoon integriteit

#### Artikel 2 (vertrouwenspersoon integriteit)

Elke organisatie moet beschikken over een een vertrouwenspersoon integriteit (VPI). Bij organisaties van grote(re) omvang en/of geografische spreiding kan, vanuit het oogpunt van toegankelijkheid, sprake zijn van meerdere vertrouwenspersonen integriteit. Een effectief integriteitsbeleid van een organisatie bestaat uit een aantal integriteitsinstrumenten waarvan de VPI er één is. Tussen het bestuur en de VPI worden goede werkafspraken gemaakt.

De VPI fungeert als klankbord, adviseur en als meldpunt.

De vertrouwenspersoon kan de melder stimuleren de melding door te zetten. In uitzonderlijke gevallen kan de VPI de melding overnemen en deze doorgeleiden. De VPI bewaakt de voortgang van de melding en de procedure die hierop volgt.

De VPI is bekend bij en geniet het vertrouwen van het personeel en heeft tegelijkertijd voldoende “slagkracht” richting de leiding van de organisatie. Hij bewaart een “professionele” afstand tot zowel de werknemer als de directie. De vertrouwenspersoon integriteit kan vanuit de organisatie afkomstig of een externe zijn.

De benoeming van de VPI in overleg met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging draagt bij aan het draagvlak bij het personeel.

De VPI is bekend met de organisatie.

De overige persoonlijke competenties waarover een vertrouwenspersoon integriteit moet beschikken zijn: het vermogen om te kunnen gaan met vertrouwelijke informatie en weerstanden, communicatief vaardig zijn, het beschikken over relativiseringsvermogen en in staat zijn tot objectieve/onafhankelijke oordeelsvorming;

### Hoofdstuk 3 Procedure binnen de organisatie

#### Artikel 3 (melding bij bestuur na gesprek met vertrouwenspersoon integriteit)

##### Lid 1

Het is de verantwoordelijkheid en beslissing van de (potentiële) melder of hij zijn melding al of niet doorzet nadat hij hierover van gedachten heeft gewisseld met de VPI. In uitzonderlijke gevallen kan de vertrouwenspersoon, op expliciet verzoek van de melder, de melding van de werknemer overnemen. De VPI garandeert dat de naam van de werknemer niet wordt genoemd.

Het bestuur moet uit hoofde van zijn functie op de hoogte zijn van eventuele misstanden binnen de organisatie. Het bestuur is immers primair aangewezen om orde op zaken te stellen.

##### Lid 2

De hier genoemde (maximale) periode van één jaar betreft een fatale termijn (zie artikel 6, lid 1 onder d). Het gaat hier om een uitzonderlijke situatie. Wegens de beëindiging van de arbeidsrelatie dient deze begrensd te worden in de tijd. Ook geldt hier de bewijsproblematiek.

#### Artikel 4 (melding bij raad van toezicht of raad van commissarissen na gesprek met vertrouwenspersoon integriteit)

In geval van directe of indirecte betrokkenheid van het bestuur bij de vermoede misstand kan de melder de melding doen bij de toezichthouder, het hogere orgaan van de organisatie. Afhankelijk van de organisatiestructuur is dat de raad van toezicht of raad van commissarissen. Voor het overige is de procedure gelijk aan de procedure richting het bestuur.

#### Artikel 5 (ontvangstbevestiging)

De raad van toezicht of raad van commissarissen als eindverantwoordelijk orgaan moet bekend zijn met meldingen over misstanden binnen de organisatie.

Het informeren van de in onderdeel c bedoelde personen kan bijvoorbeeld achterwege worden gelaten als het risico ontstaat dat bewijsmateriaal wordt vernietigd. Ook als vrijwel direct duidelijk is dat de melding op grond van een in artikel 6 lid 1 genoemde reden niet in behandeling wordt genomen. In dat geval kan de in artikel 5 onder a en artikel 6 lid 2 bedoelde berichtgeving ook gelijktijdig geschieden.

Op het bestuur rust een zorgplicht om te bewaken dat de identiteit van de melder binnen de organisatie niet verder bekend wordt gemaakt dan strikt voor de behandeling van de melding nodig is.

Deze regeling voorziet niet in de mogelijkheid tot het doen van een anonieme melding. Een dergelijke melding verdraagt zich niet met het streven naar transparantie en integriteit binnen de organisatie.

Degene die informatie over een strafbaar feit (misdrijf) of een (ernstige) integriteitschending anoniem wil melden kan dit doen bij de landelijke Stichting Meld Misdaad Anoniem, meestal meldpunt M genoemd. Dit kan uitsluitend telefonisch (0800 - 7000). Meldpunt M is geen politielijn en hier kan ook niet rechtstreeks aangifte worden gedaan. Meldpunt M heeft een beoordelings- en doorgeef functie, in die zin dat de gemelde informatie wordt beoordeeld en ter verdere behandeling kan worden

doorgegeven aan de politie of een (bijzondere) opsporingsdienst (rijksrecherche, belastingdienst, etc.).

Artikel 6 (niet-ontvankelijk / afzien van behandeling)

Voor de in het eerste lid onder a en b vermelde redenen wordt verwezen naar de toelichting op artikel 1, lid 1 onder g.

Voor de onder c en d vermelde redenen wordt verwezen naar de toelichting op artikel 4. De onder e t/m g vermelde redenen houden in dat een samenloop of dubbeling van procedures over hetzelfde onderwerp moet worden vermeden.

Onder lid g wordt bv. bedoeld op de Aedescodecommissie.

Voor de onder h en i vermelde redenen wordt verwezen naar de toelichting op artikel 1, tweede lid.

Bij een aperte niet-ontvankelijkheid van een melding kan de in artikel 5 onder a en artikel 6 lid 2 bedoelde berichtgeving worden gecombineerd.

Ook gedurende het in artikel 7 bedoelde onderzoek kan blijken van feiten of omstandigheden die (alsnog) tot het oordeel niet-ontvankelijk leiden.

Artikel 7 (onderzoek)

Het is aan het bestuur om te bepalen door wie en hoe het onderzoek wordt uitgevoerd.

De aard, ernst en omvang van de vermoede misstand, de plaats in de organisatie evenals de gevraagde expertise is hier van belang. Dit onderzoek kan zowel intern worden verricht als worden uitbesteed.

Artikel 8 (standpunt bestuur n.a.v. interne melding)

De melder mag verwachten dat hij binnen een redelijke termijn uitsluitsel krijgt over zijn melding, tot welke uitkomsten het onderzoek heeft geleid en of en zo ja welke maatregelen worden getroffen.

Wat een redelijke termijn, ook bij eventuele verlenging, is hangt af van de aard, omvang en complexiteit van de melding en het onderzoek. Uitgangspunt is dat de melder binnen twee maanden na het bericht over de ontvangst van de melding wordt geïnformeerd. In beginsel wordt (worden) ook de persoon (personen) op wie de melding betrekking heeft geïnformeerd, tenzij dit strijdig is met het belang van de verdere afwikkeling. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen indien sprake is van aangifte bij de opsporingsinstantie/het OM en in dat verband vernietiging van bewijsmateriaal moet worden voorkomen.

Hoofdstuk 4 Commissie Integriteit Woningcorporaties (hierna: CIW)

Artikel 9 (CIW)

In een Reglement van werkzaamheden worden de samenstelling, benoeming, zittingsduur, werkwijze en het secretariaat geregeld.

Naast de in het derde lid van artikel 9 vermelde onderzoeks- en adviesfunctie heeft de CIW ook tot taak om (potentiële) melders informatie over de regeling en procedure te verschaffen en eventueel te verwijzen.

De CIW wordt ondersteund door een deskundig en onafhankelijk secretariaat.

Dit secretariaat is belegd bij het Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP) te Den Haag.

## Hoofdstuk 5 Procedure bij de CIW

### Artikel 10 (melding bij CIW na procedure binnen de organisatie)

#### Lid 2

Bij de genoemde zes wekentermijn is naar analogie aangesloten bij de bezwaartermijn van de Algemene wet bestuursrecht.

Het gaat hier in beginsel om een fatale termijn, tenzij de CIW tot het oordeel komt dat de overschrijding hiervan in redelijkheid niet voor rekening of risico van de melder hoort te komen.

### Artikel 11 (rechtstreekse melding bij CIW)

Zoals in de algemene toelichting benadrukt, is het uitgangspunt dat de melding intern bij het bestuur dan wel de toezichthouder van de organisatie wordt gedaan. In uitzonderlijke gevallen kan de (potentiële) melder zich direct tot de CIW wenden indien daartoe voldoende zwaarwegende argumenten bestaan. Enkele voorbeelden daarvan worden in het tweede lid aangeduid. Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Het hangt steeds van de specifieke omstandigheden van het geval af of van deze rechtstreekse mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt. Het is ter beoordeling van de CIW of dit al of niet het geval is. Tegen dit oordeel kan geen bezwaar of beroep worden ingesteld.

### Artikel 15 (onderzoek en informatieplicht)

Het is ter beoordeling van de CIW of eventueel ook de persoon (of personen) op wie de melding betrekking heeft in het onderzoek wordt (worden) betrokken.

Uitgangspunt is een mondelinge behandeling in een hoorzitting waarbij betrokkenen in elkaars bijzijn hun standpunt toelichten. Met een schriftelijke behandeling kan worden volstaan als de melding en de standpunten hierover volstrekt duidelijk zijn.

### Artikel 16 (advies)

De CIW komt tot het oordeel of de melding van een misstand in de zin van deze regeling gegrond of ongegrond is. Dit oordeel wordt opgenomen in het advies aan het bestuur dan wel de toezichthouder van de organisatie. Dit advies kan vergezeld gaan van nadere aanbevelingen.

### Artikel 17 (standpunt bestuur n.a.v. het advies)

Het aan het bestuur dan wel de toezichthouder van de organisatie verstrekte advies is niet bindend maar heeft een zwaarwegend karakter. Dit betekent dat het bestuur of de toezichthouder deugdelijk moet motiveren om welke redenen van het advies wordt afgeweken.

## Hoofdstuk 6 Bescherming tegen benadeling

### Artikel 18 (bescherming (melder))

De werknemer die te goeder trouw en conform de regeling een melding doet, mag hiervan geen nadeel ondervinden. Deze bescherming geldt niet alleen tijdens de procedure van de melding maar gedurende een periode na de afhandeling hiervan. Het is aan het bestuur dan wel de toezichthouder van de organisatie om dit te bewaken.

### Artikel 19 (bescherming (ex) vertrouwenspersoon integriteit)

De toelichting bij artikel 18 ziet ook op de (voormalige) vertrouwenspersoon integriteit waar het gaat om de uitgeoefende taken in de hoedanigheid van vertrouwenspersoon.

## Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

### Artikel 20 (vaststelling regeling)

Teneinde een noodzakelijk draagvlak voor deze regeling te creëren, heeft de regeling de instemming van zowel het bestuur als de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging nodig.

Het is het streven om op termijn de regeling te laten vaststellen door de partijen die zijn betrokken bij de CAO Woondiensten.

Op dit moment wordt de regeling op lokaal niveau overeengekomen door middel van een separaat contract tussen de lokale woningcorporatie als opdrachtgever en het CAOP als opdrachtnemer.