

Samenvatting van het adviesrapport van de commissie over een melding

Samenvatting

De melders zijn sinds 2010 werkzaam bij een dienst van JenV en sinds respectievelijk 2010 en 2012 op de afdeling waar de melding over gaat. De melders hebben in juni 2021 een melding gedaan bij hun direct leidinggevende over het vermoeden van laakbare handelingen van een collega. Aanvankelijk kwam de direct leidinggevende tot de conclusie dat de melding slechts gebaseerd zou zijn op aannames en veronderstellingen. De melders voelden zich niet serieus genomen door hun direct leidinggevende en hebben - ook als gevolg van een nieuwe melding over hun collega door een andere collega - hun melding gedaan bij de directeur van de dienst (hierna: werkgever). Deze nam de melding serieus en wilde deze grondig laten onderzoeken.

In de periode augustus - september 2021 heeft er een disciplinair feitenonderzoek plaatsgevonden naar de melding door het onderzoeksbureau van de dienst. Uit dat onderzoek is niet gebleken dat er sprake is geweest van verwijtbare handelingen door de collega van de melders. Als 'bijvangst' van de hoorgesprekken hebben de onderzoekers in de rapportage opgenomen dat er sprake was van een gespannen en negatieve werksfeer binnen de afdeling en dat dit zou zijn veroorzaakt door de melders. In de rapportage trekken de onderzoekers in twijfel of de melders te goeder trouw hun melding hebben gedaan. Deze opmerkingen zijn zonder nader onderzoek naar feiten en omstandigheden opgenomen in de formele rapportage.

In oktober 2021 hebben de melders naar aanleiding van de onderzoeksresultaten afzonderlijk van elkaar een gesprek gevoerd met hun werkgever. In de gesprekken hebben de melders de mogelijkheid gekregen om te reageren op de in de onder-

zoeksrapportage opgenomen verwijten aan hun adres. Na gesprekken met melders heeft de werkgever in november 2021 aan de melders medegedeeld dat er naar aanleiding van het onderzoek een ordemaatregel tegen hen zal worden getroffen. Zij zijn naar een andere afdeling binnen dezelfde dienst overgeplaatst om de rust op de afdeling te laten terugkeren.

In de periode oktober 2021 – januari 2022 heeft de juridische ondersteuning van de melders getracht duidelijkheid van de werkgever te krijgen over de onderbouwing van de ordemaatregel en over de overplaatsing van melders. Gedurende drie maanden hebben de melders thuisgezeten en hebben zij geen inzage gekregen in de onderzoeksrapportage die ten grondslag lag aan het besluit om de ordemaatregel te treffen.

De commissie heeft onderzoek verricht naar de gestelde benadeling die de melders hebben ondervonden na de melding die zij over hun collega hebben gedaan.

De commissie heeft de volgende onderzoeksvraag beantwoord:

- Is er door werkgever sprake geweest van een benadeling van de melders als gevolg van de melding die zij hebben gedaan?

De commissie concludeert dat de melders zijn benadeeld door hun werkgever.

- In de onderzoeksrapportage is opgenomen dat de melders een negatieve invloed zouden hebben op de afdeling waar zij werkten. Er is zonder nader onderzoek naar dit punt in te stellen door de werkgever besloten dat de positie van de melders niet langer gehandhaafd kon blijven binnen deze afdeling. De melders hebben hierdoor negatieve gevolgen ondervonden in hun werksituatie.
- De werkgever heeft de melders onvoldoende de gelegenheid gegeven om hun visie over de opmerking in de onderzoeksrapportage naar voren te brengen alvorens over hun positie een besluit te nemen. De werkgever heeft niet voldaan aan het fair play- en verdedigingsbeginsel.
- De werkgever is in de communicatie naar de melders tekortgeschoten. Zij zijn in eerste instantie mondeling geïnformeerd over de ordemaatregel. Dit is in strijd met de eisen die worden gesteld in de BIPO.

Het is voor de commissie evident dat de ordemaatregelen een rechtstreeks gevolg zijn van de melding die melders hebben gedaan over het vermoeden van laakbaar gedrag van hun collega. De commissie oordeelt dat de gebeurtenissen, in samenhang en chronologisch bezien, hebben geleid tot een benadeling van de melders.

De commissie concludeert dat zowel de direct leidinggevende als anderen in de hiërarchische lijn onvoldoende actie hebben ondernomen om de melders te steunen en waar nodig te beschermen tegen nadelige gevolgen van het feit dat zij een melding deden.

De commissie adviseert het volgende:

- Het geconstateerde gebrek aan steun en bescherming aan de melders door de werkgever kan in de toekomst een 'chilling effect' hebben. Dat betekent dat andere medewerkers van de dienst ontmoedigd worden om niet integer gedrag aan de orde te stellen. De commissie adviseert de dienst om maatregelen te treffen om dit risico te voorkomen.
- De onderzoekers van het onderzoeksbureau van de dienst hebben opmerkingen gemaakt over de gespannen en negatieve werksfeer binnen de afdeling van de dienst die mogelijk zou zijn veroorzaakt door de melders. De onderzoekers hebben hiernaar geen nader onderzoek gedaan en evenmin de melders bevraagd over dit negatieve beeld van hun gedrag. De commissie adviseert het onderzoeksbureau om in de toekomst zulke opmerkingen separaat aan het bevoegd gezag toe te zenden en daarbij te adviseren of al dan niet een vervolgonderzoek hiernaar noodzakelijk is.

Reactie van het bevoegd gezag

Het bevoegd gezag laat in reactie het volgende weten. Er zijn veel inspanningen gepleegd ter zake het onderzoeken van de melding over het vermoeden van laakbare handelingen van een collega van melders. De leidinggevende van melders heeft met de beste intenties geprobeerd de juiste besluiten te nemen binnen de lastige dynamiek die ontstond naar aanleiding van de melding. Dat melders alle goede bedoelingen ten spijt zijn benadeeld door hun werkgever is dan ook betreurenswaardig.

De leiding van de dienst heeft het bevoegd gezag laten weten dat er reeds maatregelen zijn getroffen om voor medewerkers een veilige omgeving te creëren waarin zij makkelijk en zo veilig mogelijk meldingen kunnen doen van een misstand of integriteitsmelding.