



npb



Klachtenregeling ongewenst gedrag binnen de politie

Inhoudsopgave

Introductie	3
De Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen politie	4
Wie kunnen een klacht indienen?	5
Anoniem klagen?	5
Over wie kan geklaagd worden	5
Klachttermijn	6
Opstellen van de klacht	6
Onderbouwing van de klacht	7
Hoorzitting	7
Onderzoeksbevoegdheden van de commissie	7
Advies	8
Afdoening werkgever	8
Klacht ongegrond	9
Klacht gegrond	9
Klachtdossier	9
Ondersteuning werkgever	10
Sparren met de NPB	11
Eenheidsbestuurders van de NPB	11

Klachtenregeling ongewenst gedrag binnen de politie

Heb jij als politiemedewerker te maken gekregen met ongewenst gedrag van een of meer collega's? Heb je geprobeerd deze confronterende ervaringen te bespreken met deze collega's, je leidinggevende(n) of een vertrouwenspersoon? Heeft dat (te) weinig soelaas geboden?

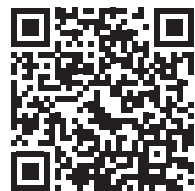
Sinds 1 januari 2023 kun je dan als volgende stap een officiële klacht indienen bij een onafhankelijke landelijke klachtencommissie. Dat kan in overleg met een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen, maar ook op eigen houtje.

Verklaart deze commissie de klacht gegrond? Dan heeft het korps de discretionaire bevoegdheid om tegen de betreffende medewerker(s) rechtspositionele strafmaatregelen te treffen, zoals een (gedwongen) overplaatsing.

Het benutten van deze klachtregeling is zo laagdrempelig, dat er eigenlijk geen juridisch advies van de afdeling rechtshulp van de NPB voor nodig is. Wel kan het handig zijn om (desgewenst) even te overleggen met een eenheidsbestuurder van de NPB – iemand die bekend is met jouw werkomgeving en de leidinggevendenden daarbinnen.

Deze NPB-brochure biedt een inhoudelijke samenvatting van de in 2023 ingevoerde *Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen politie* en de contactgegevens van de NPB-eenheidsbestuurders.

Scan de QR-code voor de klachtenregeling.



Klachtencommissie ongewenste omgangs- vormen politie

De Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen politie bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen met juridische kennis, verstand van het politiewerk en expertise op het gebied van sociale veiligheidsproblemen. Ze worden benoemd door de korpschef met instemming van de centrale ondernemingsraad.

De commissieleden zijn verplicht tot vertrouwelijkheid over wat ze allemaal te lezen en te horen krijgen.

Wie kunnen een klacht indienen?

- Medewerkers met een ambtelijke aanstelling
- Anderen die werken/hebben gewerkt bij of voor de politie, zoals gedetacheerd en ingehuurd personeel, uitzendkrachten en stagiairs.

Wie te goeder trouw een klacht over ongewenst gedrag indient, mag daarvan geen nadelige gevolgen ondervinden in zijn rechtspositie als werknemer. Een oprechte klacht – hoe confronterend ook voor de werkgever of voor bepaalde leidinggevenden – mag voor de indiener niet leiden tot minder goede promotiekansen, verslechterde werkomstandigheden, een slechte beoordeling of ontslag. Dat is in de klachtenregeling uitdrukkelijk vastgelegd.

Anoniem klagen?

In de regel kan klagen niet anoniem. De aangeklaagde krijgt dus te horen van welke collega de klacht afkomstig is. Sommige medewerkers zullen dat een te groot risico vinden en om die reden afzien van het indienen van een klacht. In uitzonderlijke gevallen kan de commissie besluiten dat het belangrijker is dat een klacht wordt behandeld dan dat wordt vastgehouden aan het principe om altijd de identiteit van de klager bekend te maken. Eenmalig worden die gegevens dan voor de aangeklaagde medewerker verborgen gehouden.

Over wie kan geklaagd worden?

De commissie neemt alleen klachten in behandeling over personen die ten tijde van het indienen van de klacht voor of bij de politie werken. Dat kunnen medewerkers met een ambtelijke aanstelling zijn, maar ook ingehuurd of gedetacheerd personeel en uitzendkrachten of stagiairs.

Iemand die door een collega wordt beticht van ongewenst gedrag kan ook behoefte hebben aan een professionele steun en toeverlaat. Het is dan niet wenselijk dat daarvoor alleen dezelfde vertrouwenspersoon beschikbaar is als voor de indiener van de klacht. De klachtenregeling schrijft dan ook voor dat elke eenheid of ondersteunende dienst minstens twee vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen moet aanwijzen.

Klachttermijn

Klachten over ongewenst collegiaal gedrag die binnen twee jaar na het voorval rechtstreeks bij de klachtencommissie worden ingediend, worden gegarandeerd in behandeling genomen.

Wacht de klager daarmee langer dan twee jaar, dan kan de commissie alsnog besluiten de klacht te behandelen, maar ze is daartoe dan niet verplicht.

Het startpunt voor de klachttermijn verschuift als een politiemedewerker na een ervaring met ongewenst collegiaal gedrag eerst een of meer meldingen doet bij een vertrouwenspersoon.

6

In dat geval begint de teller voor verplichte behandeling door de klachtencommissie opnieuw te lopen vanaf de dag van de meest recente melding bij de vertrouwenspersoon.

Stel dat iemand anderhalf jaar na dato een melding doet bij een vertrouwenspersoon, dan loopt de termijn voor gegarandeerde behandeling door de klachtencommissie dus op tot drieënhalf jaar na dato.

Opstellen van de klacht

Een klacht over ongewenste omgangsvormen moet schriftelijk worden ingediend. Daarbij gelden verder geen vormvereisten. Professionele rechtshulp bij het schrijven van de tekst is dan ook niet nodig: je kunt het niet fout doen.

De inhoud ligt voor de hand. Meld om te beginnen concreet

- over wie je klaagt;
- over welk ongewenst gedrag;
- hoe vaak dat heeft plaatsgevonden;
- waar en wanneer;
- bij welke gelegenheid.

Bij gedrag als pesten en uitsluiten is het belangrijk om duidelijk maken dat het structureel heeft plaatsgevonden en niet om een incident gaat. Vermeld zeker ook of je al pogingen hebt gedaan om het gedrag te laten stoppen.

Onderbouwing van de klacht

Zijn er getuigen van het ongewenste gedrag, noem dan wie dat zijn. Getuigen die ter plekke waren en het voorval zelf hebben gezien en/of ervaren worden als eerste door de commissie gehoord. Heb je ander bewijsmateriaal, bijvoorbeeld opnames, voeg die dan bij de klacht.



Let op: het heimelijk opnemen van gesprekken met collega's is door de Centrale Raad van Beroep – de hoogste bestuursrechter – gekwalificeerd als gedrag dat niet past in ambtelijke verhoudingen. Zo'n actie kan zich daardoor tegen je keren. Het kan worden aangemerkt als plichtsverzuim en leiden tot een disciplinaire straf. Het kan de werkverhoudingen verstoren en leiden tot onvrijwillige overplaatsing. Ook kan het tegen je gebruikt worden in een ontslagprocedure wegens bijvoorbeeld (vermeend) disfunctioneren. Al met al is het dus niet verstandig om onaangekondigd gesprekken op te nemen.

Hoorzitting

Binnen drie weken na de ontvangst van een klacht hoort de commissie de klager en de aangeklaagde. De klachtenregeling schrijft voor dat dat in elkaars aanwezigheid gebeurt. Vinden de klager en/of de aangeklaagde dat te belastend, dan kunnen ze de commissie verzoeken om van deze standaardprocedure af te wijken.

Onderzoeksbevoegdheden commissie

- Politimedewerkers zijn verplicht aan een oproep van de commissie gehoor te geven en alle gevraagde inlichtingen naar waarheid en zonder voorbehoud te verstrekken.
- De commissie kan onderzoeken op werkplekken (laten) instellen en van elke medewerker eisen dat hij relevante documenten aanlevert of op een andere manier de medewerking verleent die de commissie nodig acht voor de behandeling van een klacht.
- De commissie kan zich door deskundigen van advies en bijstand laten voorzien.

Advies

Binnen acht weken na de hoorzitting dient de commissie haar onderzoek te voltooien. Is daar meer tijd voor nodig, dan kan deze termijn op verzoek met zes weken worden verlengd.

Daarna brengt de commissie advies uit aan het bevoegd gezag bij wie de aangeklaagde werkzaam is.

Dit advies bevat in ieder geval

8

- een oordeel over de gegrondheid van de klacht ('gegrond/ongegrond/geen oordeel')
- een of meer daarop gebaseerde aanbevelingen aan het bevoegd gezag.

Afdoening werkgever

Het bevoegd gezag moet binnen drie weken na ontvangst van het advies een eigen oordeel over de klacht vellen. Deze termijn kan met twee weken worden verlengd als de werkgever meer tijd nodig blijkt te hebben omdat hij van het advies wil afwijken.

Het besluit van de werkgever wordt toegezonden aan de klager, de aangeklaagde, de vertrouwenspersonen (indien betrokken bij de procedure) en de leden van de commissie.

Bijgevoegd worden het advies van de commissie en de verslagen van de hoorzittingen.

Klacht ongegrond

Voor politiemedewerkers die zijn vrijgesproken van ongewenst gedrag geldt hetzelfde als voor medewerkers die daarover te goeder trouw een klacht indienen: ze moeten gevrijwaard blijven van nadelige gevolgen in hun rechtspositie als werknemer. In beide gevallen mag achteraf geen sprake zijn minder goede promotiekansen, verslechterde werkomstandigheden, een slechte beoordeling of ontslag. Dat is in de klachtenregeling uitdrukkelijk vastgelegd.

Klacht gegrond

Wordt een klacht over ongewenst gedrag gegrond verklaard, dan heeft het bevoegd gezag de discretionaire bevoegdheid om tegen de medewerker in kwestie rechtspositionele strafmaatregelen te treffen, zoals een (gedwongen) overplaatsing.

Meestal komt het daar niet van. Voor een negatief oordeel van een klachtencommissie is juridisch namelijk veel minder hard bewijs vereist dan voor de toekenning van een disciplinaire strafmaatregel door een werkgever. Het oordeel van een klachtencommissie mag gebaseerd zijn op aannemelijk gemaakte feiten. Een disciplinaire straf kan pas worden opgelegd als feitelijk overtuigend is vastgesteld dat de medewerker zich willens en wetens schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim.

Dat laatste is bijvoorbeeld het geval als iemand het ongewenste gedrag zelf heeft toegegeven. Vaak wordt het gedrag echter ontkend of in een ander perspectief geplaatst. In die situatie is het bewijs niet hard genoeg om een disciplinaire straf te rechtvaardigen. Vandaar dat een gegrond verklaarde klacht vaak toch niet leidt tot een disciplinaire straf.

Klachtdossier

De commissie draagt de klachtdossiers over aan het diensthoofd HRM van het Politiedienstencentrum (PDC). Die ziet erop toe dat de dossiers zorgvuldig worden bewaard en op een gegeven moment vernietigd. Dat laatste gebeurt overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Die geeft geen bewaartermijn voor werknemersgegevens, wel een richtlijn. Het bewaren van informatie over bijvoorbeeld afgehandelde klachten mag uit privacy-overwegingen 'niet langer dan noodzakelijk'.

Ondersteuning werkgever

Het doorlopen van een officiële klachtenprocedure kan een flinke impact hebben op alle betrokkenen – zowel op de indiener van de klacht als op de aangeklaagde(n). In welke positie je je ook bevindt: schroom niet om gebruik te maken van de hulp die het korps in zo'n situatie te bieden heeft. Denk daarbij aan

10

- de eenheidspsycholoog (via de bedrijfsarts);
- de vertrouwenspersoon;
- het bedrijfsmaatschappelijk werk;
- geestelijk verzorgers.

In de rechtspositie voor het politiepersoneel is een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts opgenomen, dus daar kun je ook zonder voorafgaande ziekmelding terecht.

Sparren met de NPB

Deze folder maakt duidelijk dat je voor het indienen van een klacht niet echt persoonlijke juridische ondersteuning door de NPB nodig hebt. Wel kan het nuttig zijn om over deze stap te sparren met de voor jou relevante eenheidsbestuurder van de bond. Die kent jouw eenheid of organisatie van binnen en buiten en is doorgaans ook bekend met afdelingen waar in meer algemene zin een gevoel van onveiligheid wordt ervaren. Aarzel dus niet om contact op te nemen; hij of zij gaat graag met je in overleg over je ervaringen en het benutten van de nieuwe klachtenprocedure voor het aankaarten daarvan.



De eenheidsbestuurders van de NPB

Annelot Tigchelaar

Eenheidsbestuurder Noord-Holland, Amsterdam, Landelijke Eenheid

atigchelaar@politiebond.nl

Frank Kuiper

Eenheidsbestuurder Oost-Brabant, Zeeland/West-Brabant, Limburg

fkuiper@politiebond.nl

Olivier van Petegem

Eenheidsbestuurder Midden-Nederland, Rotterdam, Den Haag

ovanpetegem@politiebond.nl

Rianne Wisselink

Eenheidsbestuurder Noord-Nederland, Oost-Nederland, PDC/Staf KL

rwisselink@politiebond.nl

Leen Spoor

Bestuurder Politieacademie

lspoor@politiebond.nl

