



Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag
voor de decentrale overheid



TOELICHTING KLACHTENREGELING ONGEWENST GEDRAG VOOR DE DECENTRALE OVERHEID

Deze regeling voorziet in de instelling en procedure van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (hierna: commissie). De commissie geeft advies aangaande klachten op het gebied van ongewenst gedrag aan het bevoegd gezag van bij de commissie aangesloten gemeenten, gemeentelijke organisaties, provincies, waterschappen en veiligheidsregio's. En andere aangesloten organisaties die lid zijn van de VNG, de WSGO, het IPO, de VVWV en de WVSV en die de respectievelijke Cao Gemeenten, Cao SGO, Cao Provinciale sector, Cao Werken voor waterschappen of de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling van Veiligheidsregio's verplicht toepassen. Deze klachtenregeling is bij de aansluiting bij deze commissie van toepassing verklaard op de behandeling van klachten op het gebied van ongewenst gedrag;

Arbeidsomstandighedenwet

Uitgangspunt bij de regelgeving over ongewenst gedrag is de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het bieden van een veilige werkomgeving en de plicht werknemers te beschermen tegen discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten. De verantwoordelijkheid volgt uit de Arbeidsomstandighedenwet. Artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat de werkgever moet zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers en een beleid voert gericht op het voorkomen, en indien dat niet mogelijk is, beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Ook bij het ontbreken van een (aanwijsbare) veroorzaker van ongewenst gedrag blijft de werkgever verantwoordelijkheid dragen voor het doen ophouden van ongewenst gedrag. De term 'psychosociale arbeidsbelasting' is een nieuw begrip dat in de wet als volgt is gedefinieerd: "de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen". De begripsbepaling ongewenst gedrag in deze klachtenregeling verwijst naar de omschrijving van deze begrippen in de Arbeidsomstandighedenwetgeving.

Gelijke behandelingswetgeving

Het wettelijk kader met betrekking tot (seksuele) intimidatie wordt gevormd door de Algemene wet gelijke behandeling en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen. Op grond van deze wetten wordt (seksuele) intimidatie beschouwd als het maken van onderscheid, hetgeen verboden is. In de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen is opgenomen dat het verbod op direct onderscheid tussen mannen en vrouwen ook het verbod op intimidatie en seksuele intimidatie omvat. Dit leidt tot een versterking van de rechtspositie van de werknemer tegen ongelijke behandeling op grond van geslacht, waaronder (seksuele) intimidatie. Werkgevers zijn gehouden om maatregelen ter voorkoming van (seksuele) intimidatie te nemen en adequaat te reageren op signalen van (seksuele) intimidatie. Zulke maatregelen zijn onder meer het instellen van een vertrouwenspersoon en een klachtenprocedure.

Algemene wet bestuursrecht

Specifiek voor een overheidsorgaan komt de verantwoordelijkheid van de werkgever ook tot uitdrukking in de Algemene wet bestuursrecht (Awb) waarin is bepaald dat een gedraging van een persoon werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan wordt aangemerkt als

een gedraging van dat bestuursorgaan (artikel 9:1, lid 2). De procedure van de commissie is deels gebaseerd op hoofdstuk 9 van de Awb over klachtbehandeling door een bestuursorgaan. Het gaat in de Awb in de eerste plaats om klachten van burgers, maar het kan ook gaan om klachten van medewerkers tegen het bestuursorgaan als werkgever, zoals een klacht over ongewenst gedrag. De Awb bevat minimumeisen voor behoorlijke klachtafhandeling. Op grond van de Awb is het bestuursorgaan, verder ook wel bevoegd gezag genoemd, verantwoordelijk voor de afdoening van de klacht. Het kan daarbij gebruikmaken van een klachtenadviesinstantie, zoals de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid (hierna LKOG). Deze commissie geeft een advies op basis waarvan een bestuursorgaan de klacht afhandelt. De Awb regelt voorts het recht van een klager om zich na interne behandeling van een klacht tot een externe adviesinstantie te wenden zoals de Ombudsman, zowel ter zake het onderwerp van de klacht als ter zake de wijze van afhandeling van de klacht.

Goed werkgeverschap

De instelling van een klachtencommissie kan ook geschaard worden onder de noemer goed werkgeverschap, zoals opgenomen in artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek. Goed werkgeverschap brengt met zich dat een werkgever een werknemer in het kader van het zorgvuldigheidsbeginsel in staat stelt om zijn standpunt over bepaalde situaties kenbaar te maken en een klachtenregeling kan daarvoor een deugdelijke structuur bieden.

Positie landelijke Klachtencommissie

De LKOG is geen zelfstandige entiteit (heeft geen rechtspersoonlijkheid), Zij adviseert (niet bindend) de aangesloten decentrale overheden als onafhankelijke commissie over de wijze van afhandeling van klachten over ongewenst gedrag door die decentrale overheid. De landelijke Klachtencommissie behandelt klachten in overeenstemming met de door het College voor Arbeidszaken vastgestelde 'Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid'. Die Klachtenregeling wordt geacht door deelnemende organisaties intern volgens de regels van het spel, dus na instemming van de ondernemingsraad op grond van de Wet op de ondernemingsraden, van toepassing te zijn verklaard. Aldus is de Klachtenregeling onderdeel van de interne klachtenregelingen van de deelnemende organisaties.

Toelichting artikel 1. Begripsbepalingen

Artikel 1 sub a: beklagde

Net als de klager dient ook de beklagde werkzaam te zijn of te zijn geweest in de organisatie van de decentrale overheid. Ook een klacht over een ex-medewerker kan relevant zijn voor de werkgever. Opgemerkt wordt dat de behandeling van een klacht tegen een voormalig medewerker zijn beperkingen kent omdat aan een voormalig medewerker niet dezelfde verplichtingen kunnen worden opgelegd als een in dienst zijnde medewerker bijvoorbeeld omdat een ex-medewerker niet meer te traceren is.

Artikel 1 sub b: bevoegd gezag

Het college, gedeputeerde staten of het dagelijks bestuur van het waterschap dan wel gemeenschappelijke regeling is bevoegd om besluiten te nemen over de afdoening van klachten. Deze bevoegdheid kan gemandateerd zijn aan bijvoorbeeld een diensthoofd, uiteraard met inachtneming van de regels die daarvoor gelden.

Artikel 1 sub h: klacht

Een klacht dient schriftelijk te worden ingediend en mag niet anoniem worden ingediend. De omschrijving van het begrip klacht is aangesloten op de ontvankelijkheidseisen die de Awb stelt. In artikel 4 van deze regeling is opgenomen dat de klacht indien mogelijk nog nadere gegevens bevat.

Artikel 1 sub i: klager

De personen die een beroep kunnen doen op de klachtenregeling dienen werkzaam te zijn of te zijn

geweest in de organisatie van de decentrale overheid. Dit kan betreffen medewerkers, politieke ambtsdragers, arbeidscontractanten, medewerkers van de griffie, stagiairs, gedetacheerden, personeel werkzaam op basis van inhuur, uitzendkrachten, vrijwilligers bij de brandweer en andere vrijwilligers. Ten behoeve van de toepassing op medewerkers van de griffie geldt de raad c.q. provinciale staten als bevoegd gezag. Zij dienen dus een klachtenregeling vast te stellen of de bevoegdheid tot vaststelling en uitvoering hiervan gedelegeerd te hebben aan het bevoegd gezag. Daarnaast is de regeling ook van toepassing op personen die in het verleden werkzaam waren bij de decentrale overheid. De ervaring leert dat er vaak pas na verloop van tijd een formele klacht over ongewenst gedrag wordt geuit, soms pas na beëindiging van het dienstverband. Voor de decentrale overheid als bestuursorgaan en als werkgever zijn dergelijke klachten ook dan nog relevant. Behandeling van de klacht kan aanleiding zijn om de beklaagde alsnog met maatregelen te confronteren of om de werking van het beleid tegen ongewenst gedrag te evalueren. Klachten van en over onderwijspersoneel (in de zin van het rechtspositiebesluit onderwijspersoneel) en burgers vallen buiten deze klachtregeling.

Artikel 1 sub j: ongewenst gedrag

Het begrip “ongewenst gedrag” dient ruim te worden geïnterpreteerd. Alle vormen van verbale, fysieke en psychische agressie worden tot ongewenst gedrag gerekend, waaronder ook sociale uitsluiting, negeren, pesten. Ter toelichting dient de omschrijving van de begrippen discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten uit de memorie van toelichting op de Arbeidsomstandighedenwet zoals deze luidt per 1 juli 2021. De factoren “direct en indirect” onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie en agressie en geweld, pesten en werkdruk vallen onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting. (...) Onder psychosociale arbeidsbelasting worden factoren in de arbeidssituatie verstaan, die stress veroorzaken.

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. (...) Seksuele intimidatie, kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, maar ook om aanranding en verkrachting. De definitie van seksuele intimidatie geeft tevens aan dat hieronder moeten worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van de betrokken werknemer.

Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door:

- Sociaal isoleren
- Werken onaangenaam of onmogelijk maken
- Bepotten
- Roddelen/geruchten verspreiden
- Dreigementen
- Lichamelijk geweld
- Seksuele intimidatie

Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen, te vernederen en de waardigheid van die persoon aan te tasten. Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen. Naast seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld wordt uitdrukkelijk ook discriminatie tot ongewenst gedrag in de zin van deze regeling gerekend. Voor uitleg van het begrip discriminatie wordt verwezen naar de Algemene wet gelijke behandeling. Wettelijk is het begrip discriminatie overigens niet gedefinieerd.

Overige niet binnen de regeling vallende klachten

Met betrekking tot klachten over ongewenst gedrag die niet binnen deze regeling vallen, bijvoorbeeld een mondelinge klacht, een klacht van een derde of een klacht tegen een burger, geldt dat los van deze klachtenregeling het bevoegd gezag op grond van de Awb zorg dient te dragen voor een behoorlijke behandeling.

Toelichting artikel 1a Klachten van en over politieke ambtsdragers onderling

De situatie kan zich voordoen dat een politieke ambtsdrager een klacht heeft over een medewerker, of een medewerker heeft een klacht over een politieke ambtsdrager. Ook in deze gevallen is de commissie bevoegd. Echter, de commissie is niet bevoegd in het geval een politieke ambtsdrager een klacht heeft tegen een andere politieke ambtsdrager.

Toelichting artikel 2 Taak- en samenstelling commissie

De commissie fungeert als adviesorgaan van het bevoegd gezag bij klachten over ongewenst gedrag indien het bevoegd gezag zich heeft aangesloten bij de commissie en de klachtenregeling lokaal heeft vastgesteld. Voor de samenstelling van de commissie wordt gebruik gemaakt van een pool van deskundigen met ervaring in het behandelen van klachten over ongewenst gedrag en discriminatie en met kennis van de decentrale overheid. Afhankelijk van de aard van de ontvangen klacht wordt bij het samenstellen van de commissie gekeken naar specifieke deskundigheid en diversiteit (onder meer psychosociale, medische en juridische deskundigheid, man-vrouw verhouding). Er wordt op toegezien dat de betrokken commissieleden geen binding hebben met de organisatie waaruit de klacht afkomstig is.

Toelichting artikel 3 Secretaris en administratie

De commissie wordt bij de behandeling van een klacht inhoudelijk ondersteund door een externe secretaris. Deze maakt geen onderdeel uit van de commissie. Het algemeen secretariaat en de administratie rondom aansluitingen en declaratie van de kosten van een klachtenprocedure wordt gevoerd door het secretariaat van het College voor Arbeidszaken van de VNG. Decentrale overheden maar ook individuele medewerkers die overwegen een klacht in te dienen, beklaagden en andere betrokkenen zoals getuigen, kunnen voor nadere informatie rechtstreeks contact opnemen met het secretariaat van de commissie.

klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl
www.vng.nl/ongewenstgedrag of www.vng.nl/lkog
Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag
Postbus 30435
2500 GK Den Haag

Toelichting artikel 4 Het indienen van de klacht

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor de afhandeling van de klacht. Het is in veel klachtenregelingen aangaande ongewenst gedrag echter gebruikelijk dat een klager een klacht ook rechtstreeks aan de commissie kan richten. Ook in deze regeling is gekozen voor rechtstreekse toegang tot de commissie. Door middel van aansluiting bij de commissie kan het bevoegd gezag de commissie machtigen klachten over ongewenst gedrag rechtstreeks te ontvangen. Dit moet dan ook expliciet in de lokale regeling staan. Mocht een klager zich met een klacht wenden tot het bevoegd gezag, dan zendt het bevoegd gezag de klacht door naar de commissie. Voor het bepalen van de termijnen geldt de ontvangstdatum van een rechtstreekse melding bij de commissie dan wel, indien de klacht is ingediend bij het bevoegd gezag, de datum waarop het bevoegd gezag de klacht heeft ontvangen.

De adressering voor klachten is:

klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag

Postbus 30435

2500 GK Den Haag

Na ontvangst wordt aan de klager een ontvangstbevestiging gestuurd en aan het bevoegd gezag wordt, zonder vermelding van de betrokkenen, mededeling gedaan van de ontvangst van een klacht. Bij doorzending van een klacht wordt een overeenkomstige werkwijze gevolgd. Alle correspondentie geschiedt onder aantekening van persoonlijk en vertrouwelijk.

Toelichting artikel 5 In behandeling nemen

Het is de taak van de commissie om het college te adviseren in de beoordeling en afdoening van een klacht. Daartoe behoort ook de ontvankelijkheidstoetsing. Hierbij zijn vier situaties te onderscheiden:

- De klacht valt binnen de regeling en wordt in behandeling genomen. In het kader van de behandeling stelt de commissie het bevoegd gezag op de hoogte van het bestaan van de klacht, voor zover het hiervan nog niet op de hoogte was gesteld in het kader van het onderzoek naar de ontvankelijkheid (artikel 5, lid 1 en artikel 6, lid 2). De beklagde wordt ten behoeve van de behandeling tijdig op de hoogte gesteld (artikel 7 lid 6).
- De klacht valt niet binnen de regeling of wordt niet binnen een redelijke termijn voorgelegd of valt onder de uitzonderingen. De commissie adviseert (dan wel: kan adviseren) het bevoegd gezag de klacht niet-ontvankelijk te verklaren (artikel 5). De beklagde wordt in beginsel niet op de hoogte gesteld.
- De klacht valt binnen de regeling maar klager heeft (nog) niet de lokaal verplichte stappen ondernomen. De commissie stelt klager hiervan op de hoogte. Het bevoegd gezag wordt niet op de hoogte gesteld van de klacht, de beklagde ook niet. Aan klager is de keuze om de verplichte stappen alsnog te doorlopen of af te zien van verdere actie (artikel 5 lid 2)
- De commissie kan de klager de mogelijkheid geven om aan niet-ontvankelijkheid op basis van artikel 5 lid 5 te ontkomen door de gegevens van de klacht aan te vullen. De termijn van behandeling begint te lopen op het moment dat de gegevens van de klacht voldoende zijn aangevuld.

Verplichte stappen uit de gemeentelijke klachtenprocedure (artikel 5, lid 2)

Bij lokale stappen kan gedacht worden aan overleg met of bemiddeling door de vertrouwenspersoon of de leidinggevende. De commissie zal alleen dan afzien van behandeling als een actie in de regeling van de organisatie uitdrukkelijk verplicht is gesteld. In de meeste regelingen is dat overigens niet het geval. Wel is het beleid er doorgaans op gericht dat de medewerkers eerst contact zoeken met een vertrouwenspersoon om de zaak te overleggen en zo mogelijk op te lossen.

Indieningstermijn (artikel 5, lid 4, sub a)

Een klacht is niet ontvankelijk indien deze niet is ingediend binnen twee jaren nadat het ongewenst gedrag heeft plaats gevonden danwel indien de klacht niet wordt ingediend binnen een jaar nadat de werkrelatie van de klager met het betreffende bestuursorgaan is beëindigd. Indien de commissie daartoe aanleiding ziet kan zij een klacht ook na verloop van de hierboven genoemde termijnen in behandeling nemen.

De ervaring leert dat klachten over ongewenst gedrag vaak pas na enige tijd worden ingediend, nadat de klager op andere wijze naar oplossingen heeft gezocht. De commissie kan indien de aard van de klacht daartoe aanleiding geeft, bijvoorbeeld indien er sprake is van ernstige feiten, een langere indieningstermijn dan twee jaar redelijk achten.

Wel moet er rekening mee worden gehouden dat een onderzoek naar de feiten moeilijker wordt naarmate het langer geleden is dat ongewenst gedrag heeft plaats gevonden.

Andere gronden voor niet-ontvankelijkheid (artikel 5, lid 4 sub b tot en met e)

In de Awb worden uitzonderingen op de plicht tot klachtbehandeling genoemd. Deze uitzonderingen zijn in deze regeling overgenomen. Indien er reeds een klacht over het gedrag is behandeld is het bevoegd gezag niet verplicht de klacht opnieuw in behandeling te nemen. Ook in gevallen van voor beroep vatbare besluiten en van samenloop met een opsporingsonderzoek is die plicht niet aanwezig. Beoordeeld zal moeten worden of de samenloop met de strafrechtelijke procedure onwenselijk is. Bepaald is dat de commissie kan adviseren om een dergelijke klacht niet ontvankelijk te verklaren. Het ligt voor de hand dat in dergelijke gevallen overleg gepleegd wordt tussen de commissie en het bevoegd gezag. Voorts geldt dat het een derde (in dit geval: de commissie) op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in beginsel niet is toegestaan om strafrechtelijke gegevens te verwerken. Een derde uitzonderingsgrond op de verplichte klachtbehandeling betreft de situatie dat het belang van de klager dan wel het gewicht van het ongewenst gedrag kennelijk onvoldoende is (artikel 5 lid 5 sub b)

Toelichting artikel 7 Horen Informant (artikel 1, sub h en artikel 7, lid 1)

Het bevoegd gezag kan een informant aanwijzen om de commissie van informatie te voorzien. Hierbij kan worden gedacht aan informatie over de organisatie, de cultuur en de procedures bij ongewenst gedrag. Als informant kan bijvoorbeeld fungeren een medewerker P&O, een manager of een vertrouwenspersoon.

Hoor en wederhoor

De commissie past hoor en wederhoor toe. De commissie dient er met het oog hierop voor te zorgen dat de beklaagde tijdig op de hoogte is van de klacht en eventuele andere voor hem relevante stukken. Er zullen doorgaans één of meer zittingen gehouden worden waarop betrokkenen gehoord worden. Omdat betrokkenen in beginsel buiten elkaars aanwezigheid worden gehoord (artikel 7, lid 4) kan het nodig zijn dat men tweemaal tijdens een zitting wordt gehoord om te reageren op nieuwe informatie en op de zienswijzen van andere betrokkenen. Een andere mogelijkheid is dat men reageert op gespreksverslagen. Aan de commissie wordt overgelaten op welke wijze het wederhoor wordt gerealiseerd.

Verplichting tot medewerking

Ten behoeve van het onderzoek van de commissie stelt het bevoegd gezag van de desbetreffende organisatie zijn medewerkers in de gelegenheid te worden gehoord (artikel 6, lid 3). Het bevoegd gezag en uiteraard klager en beklaagde, hebben belang bij een adequate klachtbehandeling. Op grond van het goed werknemerschap (7:611 BW) dan wel goed ambtenaarschap (artikel 6 lid 1 Ambtenarenwet 2017) zijn medewerkers in beginsel verplicht om medewerking te verlenen aan een onderzoek naar een klacht. Voor de beklaagde geldt ook dat van hem medewerking kan worden verlangd in deze zin dat hij desgevraagd opheldering moet verschaffen waar hem verwijten gemaakt worden ter zake zijn gedrag. Deze verplichting kan begrensd worden als informatie die de

beklaagde kan verstrekken hem strafrechtelijk kan belasten. Indien een klager aangeeft af te willen zien van horen, kan de commissie van horen afzien. De commissie zal, met het oog op hoor/wederhoor en het belang van waarheidsvinding, niet snel van deze bevoegdheid gebruik maken. Uitgangspunt is derhalve dat ook klager uitgenodigd wordt om te worden gehoord, en dat van hem medewerking kan worden verlangd. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan het niet verlenen van medewerking door een medewerker als plichtsverzuim beschouwd worden.

Bijstand

Indien een klager of een beklagde zich laat bijstaan door een raadsman of -vrouw (advocaat, rechtsbijstandsjurist) zijn de kosten daarvan voor eigen rekening. Betrokkenen kunnen ook kiezen voor een niet-professionele raadspersoon. In sommige organisaties is het mogelijk dat de vertrouwenspersoon tevens als raadspersoon van de klager fungeert bij een zitting. Of dit mogelijk en wenselijk is hangt af van de rolomschrijving/functiebeschrijving van de vertrouwenspersoon die de betreffende organisatie hanteert. Het fungeren van de vertrouwenspersoon als raadspersoon ter zitting kan in conflict komen met andere aspecten van de rol van de vertrouwenspersoon zoals geheimhouding en onafhankelijkheid. Een raadsman of vrouw dan wel een vertrouwenspersoon kan slechts één van de in de procedure betrokken personen bijstaan. Betrokkene doet de commissie tijdig opgave van de naam en de hoedanigheid van degene(n), die hij meeneemt naar het hoorgesprek. Over het algemeen kan geen beroep worden gedaan op juridische bijstand op basis van de door de organisatie afgesloten rechtsbijstandsverzekering voor medewerkers. Deze verzekering is bedoeld voor rechtsbijstand inzake procedures tegen derden, niet zijnde de organisatie of medewerkers van de organisatie.

Toelichting artikel 8 Omgang met persoonsgegevens

De commissie werkt met (persoons)gegevens, waartoe ook bijzondere persoonsgegevens in de zin van de AVG kunnen behoren. Persoonsgegevens mogen door de commissie slechts verzameld en verwerkt worden met het doel een advies uit te brengen over de klacht. Grondslag hiervoor is de verplichting van het bevoegd gezag om klachten op zorgvuldige wijze te behandelen. De commissie verwerkt de gegevens op een veilige wijze. In de praktijk betekent dit dat de secretaris van de commissie de gegevens op zodanige wijze opslaat en communiceert dat er geen risico is op onbevoegde kennisname. In lid 3 is de geheimhouding opgenomen geldend voor een ieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht.

Toelichting artikel 9 Advies van de commissie

De commissie is geen bestuursorgaan, en derhalve niet gebonden aan de termijnen uit de Awb, Echter als onderdeel van interne klachtenbehandeling van het aangesloten bestuursorgaan spreekt het voor zich dat de commissie steeds zal pogen op een dusdanig tijdstip te adviseren dat het bevoegd gezag tijdig kan beslissen dan wel verdagen. De termijnen in de regeling zijn daarop afgestemd. In complexe kwesties zal het vaak niet mogelijk om binnen de wettelijke termijnen het onderzoek af te ronden en te rapporteren. In die situatie zal de commissie, al dan niet door tussenkomst van de secretaris, steeds pogen om in afstemming met klager tot een werkbare oplossing te komen.

Toelichting artikel 10 Afdoening van de klacht

Termijnen

Voor het bevoegd gezag gelden de termijnen van de Awb.

Bezwaar en beroep

De conclusie van het bevoegd gezag in het kader van een klachtenprocedure, de afdoeningsbrief, is niet vatbaar voor bezwaar en beroep. Als de conclusies van de klachtenprocedure aanleiding geven tot het nemen van een ander besluit, bijvoorbeeld een rechtspositionele maatregel, staat daarvoor de belanghebbende de normale rechtsgang voor open. Een klager kan zich in tweede instantie

wenden tot een externe klachtinstantie met een klacht over het bestuursorgaan. Het bevoegd gezag dient klager in de afdoeningsbrief op deze externe klachtenprocedure (zoals de Nationale Ombudsman) te wijzen.

Niet-ontvankelijkheid

Indien het bevoegd gezag concludeert dat een klacht niet ontvankelijk is in de zin van deze regeling dient de klacht op andere wijze te worden behandeld. Op grond van de Awb is een bestuursorgaan verplicht om een klacht behoorlijk te behandelen.

Openbaarheid

Als commissie die gefaciliteerd wordt door de VNG/CvA is de commissie geen bestuursorgaan in de zin van de Wet open overheid zodat niet op basis van die wet informatie kan worden opgevraagd bij de commissie. Dit laat onverlet dat de commissie periodiek geanonimiseerd rapporteert over zijn werkzaamheden en rapportages.

Tekst inclusief wijzigingen zijn vastgesteld door het College voor Arbeidszaken op 20 maart 2024