

## **Regeling betreffende het omgaan met een melding van een vermoeden van een misstand bij UWV. Verder te noemen 'de Meldregeling'. (versie 2 augustus 2013)**

*UWV vindt het belangrijk dat er een gedragslijn wordt opgesteld zodat werknemers op adequate en veilige wijze intern melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de organisatie waarin zij werkzaam zijn. Deze gedragslijn is opgenomen in onderstaande regeling.*

### **Hoofdstuk 1. Definities**

#### Artikel 1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Bureau Integriteit: het organisatieonderdeel van UWV dat belast is met
  1. het bevorderen van de integriteit van de organisatie, bestuurders en medewerkers
  2. de uitvoering van feitenonderzoeken;
- b. feitenonderzoek: een onderzoek gericht op het verzamelen en op schrift stellen van feiten naar aanleiding van een melding betreffende een vermoeden van een misstand;
- c. eindverantwoordelijke: degene die als hoogste in de lijn, niet deel uitmakend van de Raad van Bestuur, eindverantwoordelijk is voor het organisatieonderdeel waarbinnen de schending feitelijk werd ontdekt of waarbinnen de schending werd gepleegd;
- d. verantwoordelijke: degene die, niet zijnde eindverantwoordelijke, verantwoordelijk is voor een bepaald(e) onderdeel/regio van het organisatieonderdeel waarbinnen de schending feitelijk werd ontdekt of waarbinnen de schending werd gepleegd;
- e. melder: degene die -al dan niet in dienst van UWV- een vermoeden van een misstand, dat betrekking heeft op UWV intern, meldt;
- f. betrokkene: degene op wie de melding betrekking heeft;
- g. ontvanger van de melding: de persoon - met uitzondering van de vertrouwenspersoon - bij wie een vermoeden van een misstand gemeld wordt;
- h. Raad van Bestuur: de Raad van bestuur van UWV, genoemd in artikel 3 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- i. leidinggevende: de lijnmanager van het organisatieonderdeel waar de melder werkzaam is en/of waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft;
- j. vertrouwenspersoon 'Ongewenste omgangsvormen en gedrag': een onafhankelijke, niet aan UWV verbonden bedrijfsmaatschappelijk werker ,die in geval van ongewenste omgangsvormen en gedrag, als vertrouwenspersoon voor de medewerkers van UWV kan optreden;
- k. vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van
  1. een (dreigende) schending van wettelijke voorschriften of (interne) beleidsregels;
  2. een (dreigende) onbehoorlijke wijze van handelen en nalaten, die de integriteit van (een deel van) de UWV-organisatie in gevaar of diskrediet brengt;
  3. een (dreigend) gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu.

### **Hoofdstuk 2. Procedure**

#### Artikel 2. Melding

1. Een melder meldt zijn vermoeden van een misstand bij zijn leidinggevende of, als hij dit niet wenselijk vindt, bij het Bureau Integriteit.

2. De melder heeft altijd het recht om naast de melding aan zijn leidinggevende ook melding te doen bij het Bureau Integriteit. Bij deze melding moet hij dan wel expliciet aangeven dat hij ook een melding bij het verantwoordelijk management heeft gedaan.

3. De leidinggevende is verplicht een door hem ontvangen melding zo spoedig mogelijk -maar uiterlijk binnen drie werkdagen- te melden bij het Bureau Integriteit. Dat geldt ook voor een vermoeden van een misstand die op een andere manier bij hem is binnen gekomen.

4. Een melding wordt in beginsel niet in behandeling genomen als deze wordt gedaan na een jaar nadat de aanleiding voor de melding heeft plaatsgevonden.

5. Bureau Integriteit is bereikbaar per:

- E-mailadres: [meld.integriteit@uwv.nl](mailto:meld.integriteit@uwv.nl) - Interne post: La Guardia Plaza Gebouw C (pandcode AMSG2) kamer 9.32 - Externe post: La Guardiaweg 116 1043 DL Amsterdam of Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

- Telefoon: 0800 966 62 45 van Meldpunt Bureau Integriteit

- Als klant kunt u uw vermoeden ook schriftelijk melden via:

Klachtenbureau UWV

t.a.v. Bureau Integriteit

Postbus 58071

1040 HB Amsterdam

### Artikel 3. Vastlegging

1. De leidinggevende legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast. Hij bevestigt de ontvangst van de melding aan de melder.

2. Als een melding rechtstreeks bij het Bureau Integriteit wordt gedaan, legt het Bureau Integriteit de melding schriftelijk vast. Als de melder bekend is zendt Bureau Integriteit hem binnen uiterlijk twee werkdagen na ontvangst een schriftelijke bevestiging van ontvangst..

3. Als het Bureau Integriteit door een leidinggevende op de hoogte is gesteld van de melding, wordt door Bureau Integriteit een ontvangstbevestiging aan de melder gestuurd (eventueel via de leidinggevende). Hierin wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Voor meer informatie over de procedure van melding bevat de ontvangstbevestiging een verwijzing naar de 'Meldregeling'.

### Artikel 4. Informeren

1. Als een melding een misstand betreft die grote materiële of immateriële schade voor UWV kan veroorzaken, stelt het Bureau Integriteit direct de Raad van Bestuur hiervan in kennis.

2. De leidinggevende stelt de verantwoordelijke voor het organisatieonderdeel waar hij/ zij werkzaam is direct op de hoogte van een gemeld of door hem verkregen vermoeden van een misstand. De verantwoordelijke stelt op zijn beurt weer de eindverantwoordelijke op de hoogte.

### Artikel 5. Onderzoek

1. Als een melding onderzoekswaardig is, start het Bureau Integriteit een feitenonderzoek. Als het onderzoek is afgerond stelt het Bureau Integriteit vast of er sprake is van een misstand en een daaruit mogelijk voortvloeiende schending van de integriteit.

Vervolgens informeert het Bureau Integriteit het verantwoordelijke management over de uitkomst van het onderzoek en adviseert het Bureau Integriteit het verantwoordelijk management over eventueel te nemen arbeidsrechtelijke maatregelen. Ook andersoortige maatregelen kunnen geadviseerd worden.

2. Als de vastgestelde schending aanleiding geeft om over te gaan tot de arbeidsrechtelijke sanctie ontslag op staande voet, wordt dit via een gezamenlijke voorlegger van Bureau Integriteit en HRM Arbeidsverhoudingen aan de voorzitter van de Raad van Bestuur voorgelegd. Deze neemt het feitelijke besluit tot het opleggen van deze sanctie.

Als het Bureau Integriteit op basis van de geconstateerde schending aan het management het advies geeft om tot beëindiging van het dienstverband over te gaan, zal het advies dat hierop betrekking heeft, altijd afgestemd zijn met HRM arbeidsverhoudingen.

3. Afhankelijk van de inhoud van de melding kan een onderzoek door Bureau Integriteit ook in de lijn worden belegd. Het feitenonderzoek wordt dan door het management uitgevoerd. Na afronding van het onderzoek stelt het management Bureau Integriteit van haar bevindingen op de hoogte. Het Bureau Integriteit stelt vast of er sprake is van een misstand en een daaruit mogelijk voortvloeiende schending van de integriteit. Vervolgens informeert het Bureau Integriteit het verantwoordelijke management daarover en adviseert het verantwoordelijke management over eventueel te nemen arbeidsrechtelijke maatregelen. Ook andersoortige maatregelen kunnen geadviseerd worden

Als er twijfel bestaat of het door de lijn uitgevoerde onderzoek volledig en objectief heeft plaatsgevonden, vindt er een beoordeling van het uitgevoerde onderzoek plaats door het Bureau Integriteit. Ook betrokkene kan hierom verzoeken.

4. Voordat het Bureau Integriteit met een onderzoek begint stelt Bureau Integriteit de verantwoordelijke op de hoogte.

5. Als het Bureau Integriteit besluit geen feitenonderzoek in te stellen dan worden zowel de verantwoordelijke als de melder hiervan gemotiveerd op de hoogte gesteld.

6. Het is zonder uitdrukkelijke toestemming van de Raad van Bestuur niet toegestaan om externe partijen (recherche- of onderzoeksbureaus) bij het onderzoek te betrekken.

#### Artikel 6. Afronding onderzoek

1. Binnen dertien weken na ontvangst van de melding wordt melder bericht dat het onderzoek is afgerond. Uit privacyoverwegingen wordt melder niet inhoudelijk geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek, tenzij hier gegronde redenen voor zijn. Dit laatste kan het geval zijn als melder ook slachtoffer is. In die situatie kan melder/slachtoffer meer informatie ontvangen.

2. Als het onderzoek niet binnen dertien weken kan worden afgerond, informeert Bureau Integriteit de melder hierover en geeft daarbij aan binnen welke termijn het onderzoek wordt afgerond.

3. De betrokkene wordt ook bericht dat het onderzoek is afgerond. Betrokkene wordt door Bureau Integriteit niet inhoudelijk geïnformeerd. Hem wordt bericht dat een advies is gegeven aan het verantwoordelijke management. Het management neemt vervolgens een besluit en zal betrokkene hierover informeren.

#### Artikel 7. Vertrouwenspersoon 'Ongewenste omgangsvormen en gedrag

1. In geval van een vermoeden van een misstand heeft een medewerker naast de melding, genoemd in artikel 2, de mogelijkheid zich te wenden tot de vertrouwenspersoon Ongewenste omgangsvormen en gedrag.

2. Het zich wenden tot de vertrouwenspersoon 'Ongewenste omgangsvormen en gedrag' is niet te beschouwen als een melding aan zijn leidinggevende of aan het Bureau Integriteit. De mogelijkheid om zich te wenden tot de vertrouwenspersoon is geregeld in het protocol 'Ongewenste omgangsvormen en gedrag'.

3. Als een medewerker een vermoeden van een misstand bij de vertrouwenspersoon 'Ongewenste omgangsvormen en gedrag' kenbaar heeft gemaakt, kan deze vertrouwenspersoon het Bureau Integriteit op de hoogte brengen. Dit alleen op uitdrukkelijk verzoek of na toestemming van de medewerker en met vermelding van de datum waarop de medewerker met de vertrouwenspersoon de kwestie heeft besproken. De medewerker wordt in dat geval als melder aangemerkt.

### Hoofdstuk 3. Rechtsbescherming

#### Artikel 8. Melder

1. Op een ieder die een melding ontvangt of daarvan wetenschap heeft, rust de verplichting om op een vertrouwelijke en zorgvuldige wijze met de melding om te gaan.

2. Voor zover de melder te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt zal op geen enkele wijze een besluit met nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie worden genomen vanwege de gedane melding.

3. Voor de melder te goeder trouw geldt een ontslagbescherming. Dit houdt in dat gedurende 2 jaar na de melding geen ontslag kan worden aangezegd zonder dat hiervoor toestemming is verleend door de Raad van Bestuur. Zij wordt daarbij geadviseerd door het Bureau Integriteit.

4. Op de medewerker die tijdens een onderzoek van Bureau Integriteit of de lijn als betrokkene zelf een melding doet, is de rechtsbescherming niet van toepassing.

5. Wanneer de melding is gedaan bij Bureau Integriteit, wordt de naam van de melder wordt niet bekend gemaakt aan de leidinggevende. In uitzonderingsgevallen kan hiervan worden afgeweken.

6. Als tijdens onderzoek van het Bureau Integriteit of de lijn vast komt te staan dat de melder ook betrokkene is, kan zijn naam bekend worden gemaakt aan de leidinggevende..

#### **Hoofdstuk 4. Overige bepalingen**

Artikel 9. Inwerkingtreding

Deze regeling is op 1 januari 2005 in werking getreden.