

> Etienne Schoonbroodt, gemeentesecretaris van Oudergem

# KLOKKENLUIDERS: PRAKTISCHE TOEPASSING IN OUDERGEM

Hoe wordt de nieuwe klokkenluiderswetgeving toegepast in de praktijk? In dit artikel bespreken we aan de hand van het praktijkvoorbeeld van de gemeente Oudergem de procedures en reglementen die aangepast of aangenomen moeten worden.

## GEMEENTELIJKE REGELS INVOEREN OF AANPASSEN

Er moeten maar liefst drie gemeentereglementen aangenomen of aangepast worden om een optimaal kader te bieden op het vlak van klokkenluiders:

- een nieuw gemeentereglement dat de interne procedure voor de aangifte van fraude regelt;
- het administratief statuut;
- het arbeidsreglement.

De gemeente Oudergem heeft haar **gemeentereglement**<sup>1</sup> inzake het melden van een veronderstelde integriteitsschending als volgt aangepast:

- Hoewel dit bij de goedkeuring van het klokkenluidersreglement in oktober 2023 oorspronkelijk uitgesloten werd, kunnen meldingen vanaf nu anoniem gebeuren zoals het regeringsbesluit van 7 december 2023 voorschrijft.
- De Franstalige vertrouwenspersoon integriteit is ofwel een medewerker van de interne controledienst van zowel de gemeente als het OCMW, ofwel een persoon die aangesteld wordt na een ruimere interne oproep, ofwel een persoon die ter beschikking gesteld wordt door meerdere plaatselijke besturen. Voor de Nederlandstaligen is dat in Oudergem de hoogste ambtenaar van de Nederlandse taalrol, namelijk de gemeente-ontvanger.

Het **administratief statuut** omvat op zijn beurt vaak bepalingen met betrekking tot de discretieplicht, het beroepsgeheim of de eerbiediging van de hiërarchische lijn. De statutaire bepalingen moeten dus gewijzigd worden om uitdrukkelijk aan te geven dat de aangifte van fraude – via een interne melding of via een aangifte bij de Brusselse ombudsvrouw – geen plichtsverzuim vormt voor de ambtenaren.

Het **arbeidsreglement** bevat dan weer een lijst met ernstige redenen voor ontslag en voor de schending van de geheimhoudingsplicht, de discretieplicht of het beroepsgeheim. Het arbeidsreglement moet dus in twee opzichten aangepast worden: enerzijds – zoals in het administratief statuut – om te verduidelijken dat de melding van fraude geen ernstige reden of



professionele tekortkoming vormt, en anderzijds om de lijst van deze ernstige redenen en professionele tekortkomingen aan te vullen om sancties te kunnen opleggen aan:

- personen die uit zijn op vergelding ten aanzien van de klokkenluider;
- personen die de vertrouwelijkheid van de meldingsprocedure niet respecteren;
- personen die het onderzoek belemmeren;
- personen die opzettelijk een valse melding gedaan hebben die niet overeenkomt met de realiteit van de veronderstelde integriteitsschending.

## BEPALEN TOT WELKE INSTANTIES MEN ZICH MOET RICHTEN

Er zijn verschillende advies-, onderhandelings- en besluitvormingsinstanties betrokken bij het proces voor de goedkeuring van de bovengenoemde nieuwe regels:

- het directiecomité;
- het overlegcomité gemeente-OCMW;
- het onderhandelingscomité vakbonden-werkgevers;
- het college;
- de raad.

In Oudergem bijvoorbeeld wordt de bepaling of **wijziging** van het **administratief** en **geldelijk statuut** van het personeel onder andere voorgelegd aan het **directiecomité**.

Wat het **overlegcomité gemeente-OCMW** betreft, moet rekening gehouden worden met

de organieke OCMW-wet. Artikel 42 van deze wet bepaalt het volgende: “*Het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn geniet hetzelfde administratief en geldelijk statuut als het personeel van de gemeente waar de zetel van het centrum gevestigd is met inbegrip van de regels inzake de opleiding.*” Terwijl artikel 26bis §2 het volgende bepaalt: “*Over de volgende aangelegenheden kunnen de gemeentelijke overheden slechts beslissen indien zij vooraf zijn voorgelegd aan het advies van het overlegcomité:*

*1° het vaststellen of wijzigen van het administratief en geldelijk statuut van het personeel, voor zover de desbetreffende beslissingen een weerslag kunnen hebben op de begroting en het beheer van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (...)*”

Tot slot moeten **de statutaire wijzigingen en het aangepaste arbeidsreglement** ook voorgelegd worden aan het **onderhandelingscomité**. Een protocolakkoord (of een protocol van niet-akkoord) sluit de onderhandelingsprocedure af.

## PRAKTISCHE TOEPASSING IN OUDERGEM

In de gemeentelijke regelgeving werden verschillende keuzes doorgevoerd in de versie die de gemeenteraad in oktober 2023 goedgekeurd heeft, namelijk:

- de keuze van een **verwijzing** zonder meer naar **de definities en principes van de ordonnantie** met betrekking tot het begrip personeelslid, vergelding, sancties en het beveiligingsniveau van de applicatie die online gezet kan worden voor de meldingen;

- de keuze om **leidinggevende ambtenaren** van de gemeente en het OCMW aan te stellen als **Franstalige vertrouwenspersonen**. In het Brussels Parlement werd een gelijkaardige beslissing genomen voor het personeel, terwijl zowel de gemeentesecretaris als de secretaris-generaal van het OCMW wettelijk verantwoordelijk zijn voor de interne controle. Voor de **Nederlandstaligen** wordt de gemeenteontvanger aangesteld als vertrouwenspersoon;
- de keuze om **een comité van vertrouwenspersonen** van de gemeente en het OCMW **op te richten** voor de behandeling van alle meldingen, ongeacht de instelling waarvan zij afkomstig zijn;
- de keuze om voortaan **anonieme meldingen** te aanvaarden, zoals toegestaan door de richtlijn.

Aangezien het besluit van de Brusselse regering van 7 december 2023 de leidinggevende ambtenaar uitsluit van de functie van vertrouwenspersoon integriteit, maar ook anonieme meldingen aanvaardt, werd het gemeentereglement dienovereenkomstig aangepast. Wat de vertrouwenspersoon integriteit betreft, verandert er echter niets voor de Nederlandstaligen en ook niet voor de OCMW-medewerkers.

De functie van vertrouwenspersoon integriteit kan ook gedeeld worden door verschillende overheidsinstanties die aan deze verplichting onderworpen zijn, behalve dan door het Brussels Gewest en de plaatselijke besturen, aangezien de gewestelijke overheidsdienst deze mogelijkheid uitgesloten heeft. Hoe dan ook, bij het schrijven van dit artikel had nog geen enkele gewestelijke instelling een vertrouwenspersoon integriteit aangesteld!

Aangezien het Gewest voorlopig geen opleiding gepland heeft, zullen de gemeenten en OCMW's wellicht zelf een opleiding op maat moeten organiseren.

## COMMUNICATIE

Wanneer de regels goedgekeurd zijn, moeten ze nog meegedeeld worden aan de betrokkenen.

## Mededeling van het arbeidsreglement

Voor arbeidsreglementen en alle wijzigingen daarvan geldt een vrij zware openbaarheidsregeling. Er moet aan vijf formaliteiten voldaan

worden om het arbeidsreglement tegenwerpbaar te maken ten aanzien van het personeel:

1. Een kopie bewaren op de werkplek, **op elke arbeidsplaats waar de werkgever personeel tewerkstelt**.
2. Op elke arbeidsplaats op een zichtbare en toegankelijke plaats een bericht aanplakken met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement geraadpleegd kan worden. Elke werknemer moet op elk ogenblik en zonder tussenpersoon inzage kunnen hebben in het definitieve arbeidsreglement en alle wijzigingen daarvan.
3. Een kopie bezorgen aan elke werknemer en telkens als er wijzigingen aangebracht zijn. Anders zijn de bepalingen in het arbeidsreglement niet tegenwerpbaar ten aanzien van de werknemer, zelfs als er een kopie van het arbeidsreglement beschikbaar is op de werkplek.
4. Mededeling aan de Sociale Inspectie. Binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het arbeidsreglement en van de eventuele wijzigingen daarvan bezorgt de werkgever een kopie aan de sociaal inspecteur – directiehoofd van de regionale directie van het Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied waarin de maatschappelijke zetel (indien de werkgever een rechtspersoon is) of de **vestiging** (indien de werkgever een natuurlijke persoon is).

Deze regionale directie zal bevestigen dat zij de documenten goed ontvangen heeft en desgevallend het arbeidsreglement registreren en er een volgnummer aan geven.

Het arbeidsreglement (of de wijziging daarvan) moet neergelegd worden op [www.arbeidsreglement.belgie.be](http://www.arbeidsreglement.belgie.be).

5. Bekendmaking door aanplakking aan de gemeentelijke valven en vermelding in het register van bekendmakingen. Tot slot moet het arbeidsreglement, zoals elk gemeentelijk reglement, bekendgemaakt worden via een affiche die door de secretaris en de burgemeester ondertekend is, en op de website van de gemeente. Daarnaast moet de bekendmaking opgenomen worden in het register van bekendmakingen op de dag zelf van bekendmaking, ondertekend door de secretaris en de burgemeester.

## Specifieke communicatie voor de klokkenluidersregeling

"Beste collega's,

Ter informatie: de regels voor het melden van een integriteitsschending (klokkenluider) zijn nu van kracht. Ze zijn toegankelijk op de website: <https://www.oudergem.be/reglement-melding-veronderstelde-integriteitsschending>.

Het e-mailadres [integrity@auderghem.brussels](mailto:integrity@auderghem.brussels) (alleen toegankelijk voor de Gemeenteontvanger en de referentiepersoon interne controle) is operationeel.

De Ontvanger en de Gemeentesecretaris zijn de contactpersonen en de klacht zal worden onderzocht door een commissie bestaande uit de Ontvanger, de Secretaris-Generaal van het OCMW, de juridisch adviseur van het OCMW en de Gemeentesecretaris.

Als het niet mogelijk is om de zaak intern via dit kanaal te melden, gezien de personen die waarschijnlijk betrokken zijn of de personen die mogelijk stappen ondernemen die schadelijk zijn voor de klager in de zaak in kwestie, kan contact worden opgenomen met de Brusselse Gewestelijke Ombudsvrouw:

- Een melding invoeren via het beveiligde meldingsportaal: <https://ombudsbrussels.integrityline.app/>
- Per **e-mail** op [integriteit@ombuds.brussels](mailto:integriteit@ombuds.brussels)
- **Telefonisch** op het nummer +32 2 549 67 00 (iedere maandag en donderdag van 14u tot 17u en iedere dinsdag, woensdag en vrijdag van 9u tot 12u)
- Op **afspraak** (per e-mail of telefonisch vastleggen) om een van onze onderzoekers te spreken

Deze regels beschermen de klager en zijn of haar anonimiteit, en leggen ook bindende verplichtingen op aan elke andere persoon die wordt ondervraagd in de procedure of op de hoogte is van een klacht om **mee te werken aan onderzoeken** en de **vertrouwelijkheid te respecteren**."

De correspondentie met sollicitanten voor jobs in de gemeenten, met ontslagen medewerkers en met dienstverlenende bedrijven dient logischerwijs ook een vermelding te bevatten, waarin zij geïnformeerd worden over een beslissing met een impact op hun juridische situatie. Het gezamenlijk decreet en ordonnantie breidt het begrip 'personeelslid' immers in die zin uit<sup>1</sup>.

1. Reglement betreffende de oprichting, organisatie en werking van de interne component van het systeem voor de melding van een veronderstelde integriteitsschending op [www.oudergem.be](http://www.oudergem.be), reglement /human resources.

2. Art. 15. § 1. Onder «personeelslid» worden de volgende personen begrepen: **1°** werknemers en personen die, **anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten** onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de vakbondsafgevaardigden; **2°** iedere persoon die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers voor een instelling bedoeld in artikel 2, 1°, met inbegrip van de vakbondsafgevaardigden; **3°** auteurs van een melding, wanneer zij een integriteitsschending vermoeden via informatie verkregen binnen een inmiddels beëindigde werkrelatie **of tijdens de aanwervingsprocedure** of andere precontractuele onderhandelingen. Worden gelijkgesteld met personeelsleden bedoeld in het vorige lid: **1° zelfstandigen**; en **2°** aandeelhouders en personen die behoren tot het bestuurlijk, leidend of toezichhoudend orgaan van een instelling bedoeld in artikel 2, 1°, met inbegrip van niet bij het dagelijks bestuur betrokken leden, alsook vrijwilligers en bezoldigde of onbezoldigde stagiairs.