Hogeschool van Amsterdam

Klokkenluidersregeling

van de Universiteit van Amsterdam en
de Hogeschool van Amsterdam

Amsterdam, 2006

Preambule

Klokkenluiden kan worden omschreven als het door een medewerker (de klokkenluider) extern bekendmaken van vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk of instellingsbelang in het geding is, aan personen die mogelijk actie daartegen zouden kunnen ondernemen.

Het is van belang om ervoor te zorgen dat integriteit een onmiskenbaar kwaliteitsaspect is van de organisatie. Daarbij geldt als uitgangspunt dat van medewerkers en bestuurders wordt verwacht dat zij zich steeds aan in- en externe wet- en regelgeving houden. Daarnaast heeft iedereen de verantwoordelijkheid om de goede naam van de organisatie te waarborgen. Hieruit komt het recht en de verantwoordelijkheid voort om vermoedelijke misstanden die de organisatie in haar goede naam en integriteit kunnen schaden, te melden.

Klokkenluiden kan grote gevolgen hebben. De betrokken organisatie kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden. Klokkenluiden kan ook de relatie van de medewerker met de organisatie ernstig onder druk zetten. Desondanks is het voor de leiding van belang om tijdig geïnformeerd te worden over (vermoedens van) misstanden in de organisatie, zodat maatregelen kunnen worden getroffen. Medewerkers moeten er op kunnen vertrouwen dat de melding van (vermoedens over) misstanden, geen rechtspositionele gevolgen voor hen heeft. Gelet hierop is het zowel voor de organisatie als de medewerker van belang om vast te leggen hoe met (vermoedens over) misstanden in de organisatie dient te worden omgegaan. Voor de Universiteit en Hogeschool van Amsterdam wordt dit in deze regeling vastgelegd.

Het aan de orde stellen van (een vermoeden van) een misstand in de zin van deze regeling moet proportioneel zijn. Dit betekent dat niet elke melding van (een vermoeden van) een misstand onder de werking van deze regeling valt. In beginsel gaat het om misstanden met een groot maatschappelijk of instellingsbelang. Ook de concrete omstandigheden van het geval kunnen daarbij een rol spelen. De aard en ernst van de misstand beïnvloeden dus de wijze waarop daarvan melding kan worden gedaan. Van een medewerker mag worden verwacht dat hij of zij (een vermoeden van) een misstand in de organisatie in de regel eerst intern aan de orde stelt, zonodig bij de vertrouwenspersoon; de organisatie moet de gelegenheid worden gegeven eerst zelf over de (vermoede) misstand te oordelen om vervolgens - zonodig - orde op zaken te stellen.

Als een medewerker de misstand extern meldt, mag van hem of haar worden verlangd dat hij of zij de meest in aanmerking komende instantie benadert. Daarbij moet de medewerker enerzijds rekening houden met de effectiviteit waarmee de instantie kan ingrijpen, in staat zal zijn om de misstand op te heffen of te helpen opheffen. Anderzijds moet de medewerker rekening houden met het belang van de organisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Het ligt dus voor de hand dat een externe melding in de regel allereerst wordt gedaan bij de bevoegde instanties en niet bij de media. Naarmate een misstand ernstiger is, de risico's voor bepaalde bevolkingsgroepen groter zijn en/of de misstand ondanks herhaalde meldingen nog voortduurt, is het inlichten van de media eerder rechtvaardig te achten.

Medewerkers die als (potentiële) klokkenluiders met inachtneming van deze regeling (vermoedens van) misstanden aan de orde stellen genieten bescherming. De (potentiële) klokkenluider die in afwijking van deze regeling (vermoedens van) misstanden aan de orde stelt, zal aannemelijk moeten maken dat hij of zij goede gronden had om van de regeling af te wijken.

Degene die met voorbijgaan aan de regeling (vermoedens van) misstanden extern bekend maakt en daarmee de organisatie en daarin werkzame personen schade toebrengt, kan daarvoor aansprakelijk gesteld worden en/of kan met rechtspositionele maatregelen geconfronteerd worden.

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a.	College van bestuur	:	Het instellingsbestuur van de universiteit en de hogeschool als bedoeld in artikel 1.1, letter j WHW.
b.	Externe derde	:	Iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 5, aan wie een medewerker (een vermoeden van) een misstand meldt, omdat dat naar zijn of haar oordeel van een zodanig groot (maatschappelijk) belang is dat dit belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de universiteit en/of stichting en/of hogeschool bij geheimhouding, en die naar zijn of haar redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de (vermoede) misstand op te kunnen heffen of doen opheffen.
c.	Hogeschool	:	De door de stichting in stand gehouden Hogeschool van Amsterdam, gevestigd te Amsterdam en Almere.
d.	Leidinggevende	:	Het hoofd van een eenheid of - indien de melder een medewerker van een faculteit is - de decaan.
e.	Medewerker	:	Degene die op grond van een publiekrechtelijke aanstelling, dan wel op grond van een arbeids-, detacherings, uitzend- of stageovereenkomst met de organisatie van de universiteit, respectievelijk de stichting en/of de hogeschool verbonden is.
f.	Melder	:	De medewerker die een misstand meldt of wil melden.
g.	Misstand	:	Een situatie waarbij een maatschappelijk belang of een belang van de universiteit, hogeschool of stichting in het geding is, in verband met: • een (dreigend) strafbaar feit; • een (dreigende) schending van regels; • een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu; • (een dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen; • (een dreigende) verspilling van overheidsgeld; • (een dreiging) van het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.
h.	Stichting	:	Stichting Hogeschool van Amsterdam, gevestigd te Amsterdam.
i.	Universiteit	:	De rechtspersoonlijkheid bezittende Universiteit van Amsterdam, gevestigd te Amsterdam.

Artikel 2 Reikwijdte van de regeling

1. Deze regeling is van toepassing op meldingen (van vermoedens) van misstanden bij de universiteit en/of de stichting en/of de hogeschool en de daarmee verbonden rechtspersonen en/of organisaties.
2. Deze regeling is niet van toepassing op anonieme meldingen van (vermoedens van) misstanden.
3. De regeling is niet van toepassing ingeval van:
   a. klachten van medewerkers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid;
   b. gewetensbezwaren van medewerkers in verband met het verrichten van normale werkzaamheden;

Artikel 3 Interne melding

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 6 meldt de medewerker (een vermoeden van) een misstand schriftelijk of elektronisch aan zijn of haar leidinggevende, het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht. Meldingen aan het college van bestuur die de universiteit betreffen worden gericht aan de secretaris van de universiteit onder vermelding van het opschrift “vertrouwelijk en persoonlijk”. Meldingen aan het college van bestuur die de hogeschool betreffen worden gericht aan de algemeen directeur van de hogeschool onder vermelding van het opschrift “vertrouwelijk en persoonlijk”. Meldingen aan de raad van toezicht worden rechtstreeks gericht aan de voorzitter van de raad van toezicht onder vermelding van het opschrift “vertrouwelijk en persoonlijk”. Desgewenst kan aan de melding het verzoek om een ontvangstbevestiging worden toegevoegd.
2. Degene die de melding als bedoeld in het eerste lid heeft ontvangen legt de melding, met de datum waarop deze is ontvangen vast. Heeft de melder dit verzocht, dan wordt de ontvangst van de melding schriftelijk bevestigd.
3. Ontvangt een leidinggevende een melding als bedoeld in het eerste lid, dan meldt hij of zij dit terstond aan het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht, ter attentie van de ambtelijk secretaris van die raad.
4. Na ontvangst van de melding als bedoeld in de vorige leden wordt terstond een onderzoek ingesteld naar (het vermoeden van) de misstand. Dit onderzoek wordt verricht onder directe verantwoordelijkheid van het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht.
5. Het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht kan besluiten het onderzoek als bedoeld in het vierde lid door een extern en onafhankelijk onderzoeker te laten verrichten. Deze externe onderzoeker dient over het onderzoek geheimhouding te betrachten en brengt - tenzij nadrukkelijk anders wordt overeengekomen - uitsluitend verslag uit aan degene die de onderzoekopdracht heeft verstrekt.
6. Wordt het onderzoek als bedoeld in het vierde lid door of namens de raad van toezicht verricht, dan is het college van bestuur verplicht dit te faciliteren.

Artikel 4 Standpunt over de melding

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding als bedoeld in artikel 3 geeft het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht de melder een schriftelijke en inhoudelijk standpunt op het gemelde. Daarbij wordt tevens aangegeven of, en zo ja tot welke maatregelen de melding heeft geleid.
2. Wordt het standpunt als bedoeld in het eerste lid niet binnen de gestelde termijn gegeven, dan wordt de melder hiervan in kennis gesteld en wordt tevens aangegeven binnen welke termijn een standpunt zal worden ingenomen.
3. Heeft de melding als bedoeld in artikel 3 betrekking op een lid van de raad van toezicht, dan oordeelt de raad van toezicht over de melding in afwezigheid van het betreffende lid.

Artikel 5 Vertrouwenspersoon

1. Alvorens over te gaan tot de melding van (een vermoeden van) een misstand kan een medewerker de vertrouwenspersoon om raad vragen.
2. Als vertrouwenspersoon als bedoeld in het eerste lid fungeren de ombudsman van de universiteit en de hogeschool die als zodanig door het college van bestuur zijn aangesteld.

Artikel 6 Melding aan een externe derde

1. De medewerker kan (het vermoeden van) de misstand melden bij een externe derde , met inachtneming van het in artikel 7 bepaalde, indien:
   a. hij of zij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 4;
   b. hij of zij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn van artikel 4 lid 1 of geen kennisgeving heeft ontvangen als bedoeld in artikel 4 lid 2;
   c. de termijn van artikel 4 lid 2 onredelijk lang is en de medewerker hiertegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt bij het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht;
   d. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderinggrond als bedoeld in het vorige lid onder d doet zich voor, indien sprake is van een:
   a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
   b. situatie waarin de medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding;
   c. duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
   d. eerdere interne melding van in wezen dezelfde misstand die niet binnen een redelijke termijn is weggenomen;
   e. wettelijke plicht of wettelijke bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 7 Belangenafweging

1. Met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid, kan een medewerker bij een externe derde (een vermoeden van) een misstand melden, indien sprake is van één van de in artikel 6 genoemde gevallen.
2. De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijke oordeel van de medewerker - gelet op de omstandigheden van het geval - het meest in aanmerking komt, waarbij de medewerker enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de universiteit en/of de stichting en/of de hogeschool bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voorzover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
3. Naarmate de mogelijkheid van schade voor de universiteit en/of de stichting en/of de hogeschool als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van de misstand bij de medewerker die bij een externe derde meldt, sterker of de misstand ernstiger te zijn.

Artikel 8 Rechtsbescherming

1. Degene die met inachtneming van deze regeling (een vermoeden van) een misstand te goeder trouw heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn of haar positie of loopbaan benadeeld als gevolg van het melden en geniet derhalve rechtsbescherming.
2. Een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 5 die in dienst is bij de stichting, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren op grond van deze regeling.

Artikel 9 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaa(n)t - de raad van toezicht.

Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als Klokkenluidersregeling Universiteit en Hogeschool van Amsterdam en treedt in werking op 1 maart 2007.

Aldus vastgesteld door het college van bestuur UvA-HvA op 4 mei 2006.
Goedgekeurd door de raden van toezicht op 21 februari 2007.
Instemming verkregen van de centrale ondernemingsraad van de universiteit op 15 februari 2007.
Instemming verkregen van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad van de hogeschool op 28 november 2006.