

Toelichting Klokkenluidersreglement¹:

Algemene gedeelte

1. Inleiding : Reden invoeren Klokkenluidersreglement:

Uit: “Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen” van Stichting van de Arbeid:

“ Het zogeheten ‘klokkenluiden’ staat tegenwoordig volop in de belangstelling. Werknemers die met vermoedens van misstanden waarvan zij kennis hebben gekregen door hun werk binnen de organisatie naar buiten treden, kunnen rekenen op royale media-aandacht. En dat geldt ook voor de onderneming of instantie waar zij werken.

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

Klokkenluiden kan grote gevolgen hebben. De betrokken onderneming kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden. Klokkenluiden zet de relatie met de werkgever ernstig onder druk, hetgeen de klokkenluider niet zelden op ontslag of een andere vorm van benadeling komt te staan.

Uit een onderzoek dat in opdracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uitgevoerd blijkt dat zowel werkgevers als werknemers behoefte hebben aan een gedragscode die houvast biedt bij de te volgen procedure. Dit was voor de minister aanleiding om de Stichting van de Arbeid te vragen gedragsregels te ontwikkelen, die bij CAO kunnen worden geïmplementeerd.“

Ook de Hogescholen onderkennen de behoefte aan een dergelijke regeling.

Uit de branchecode II.1.6 volgt dat het CvB er zorg voor dient te dragen dat werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben te rapporteren over vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard binnen de Hogeschool aan de voorzitter van het College van bestuur of aan een door hem aangewezen functionaris.

2. Externe procedure:

Naast het beschrijven van de interne procedure, moet opgenomen worden hoe en waar de externe procedure gevoerd moet worden.

In dit reglement is als uitgangspunt genomen dat de Raad van Toezicht het orgaan betreft waar de externe procedure belegd wordt.

Reden hiervoor is dat in de branchecode staat bepaald dat onregelmatigheden die het functioneren van leden van het College van Bestuur betreffen worden gerapporteerd aan de voorzitter van de raad van toezicht (II.1.6).

In de lijn hiervan ligt de keuze van de externe procedure te beleggen bij de RvT in de rede. Dit volgt evenzeer uit de Beleidsnotitie Governance van 7 juli 2005. Op blz 10 staat:

“ De toezichthouder moet zich in alle gevallen verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het bestuur en zich zelf een positie verschaffen en behouden voor correctie van en/of ingrijpen bij het bestuur. In die gedachtegang ligt het ook in de rede om bij de omgang met of eventuele regelingen over klokkenluiders een centrale rol toe te kennen aan de RvT.”

3. Vertrouwenspersoon

Taakomschrijving en aanstelling van de vertrouwenspersoon ligt thans verankerd in het “Reglement ter voorkoming en bestrijding van ongewenst gedrag”. De vertrouwenspersoon krijgt ten aanzien van deze regeling geen nadere taken cq bevoegdheden. Indien de medewerker zich richt tot de vertrouwenspersoon in het kader van een misstand zal de vertrouwenspersoon de medewerker doorverwijzen naar deze regeling. De gang naar de vertrouwenspersoon blijft evenwel gewaarborgd. Indien de medewerker zich onheus bejegend voelt of als de klokkenluiderregeling anderszins leidt tot ongewenst gedrag kan hij zich richten tot de vertrouwenspersoon.

¹ Toelichting alsmede artikelsgewijs toelichting komen uit “Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen” van Stichting van de Arbeid, d.d. 24 juni 2003, Publicatienummer 6/03

Artikelsgewijze toelichting :

Artikel 1:

In dit artikel wordt een aantal definities gegeven. *Betrokkene* is ruim gedefinieerd zodat ook stagiaires, gedetacheerden en uitzendkrachten eronder vallen. Besloten is dat ook studenten van deze regeling gebruik kunnen maken.

De procedure is bedoeld voor serieuze vermoedens van misstanden van voldoende gewicht. Van doorslaggevend belang is dat er sprake moet zijn van een in geding zijnd maatschappelijk belang.

Categorie A betreft alle strafbare feiten, ook lichte overtredingen.

Categorie B is een ruime categorie, alle geschreven en ongeschreven regels van publiek- en privaatrecht vallen hieronder. Voorbeelden van wat onder deze categorie zou kunnen vallen:

- Gedragingen die een onrechtmatige daad opleveren (*als onrechtmatige daad worden aangemerkt een inbreuk op een recht en een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht of met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt, een en ander behoudens de aanwezigheid van een rechtvaardigingsgrond*);
- schending van contractsverplichtingen;
- schending van gedragscodes;
- schending van veiligheidsvoorschriften
- overtreding van subsidievoorschriften.

Categorie C; bij gevaar voor de veiligheid en gezondheid kan het gaan om risico's voor werknemers en om zwaarder wegende risico's voor de hele samenleving. Bij gevaar voor milieu gaat het om gedragingen waarbij het milieu schade wordt toegebracht.

Categorie D betreft het bewust onjuist informeren; het willens en wetens op een verkeerd been zetten door onjuist informeren. Opzet is hier een vereiste. Indien sprake is van onbewust onjuist informeren kan dit uiteraard wel intern aan de orde worden gesteld, maar voor de gang naar de externe melding dient aangetoond te kunnen worden dat een en ander bewust is gedaan.

De gang naar de externe procedure staat alleen open voor vermoedens van misstanden van een zodanig groot maatschappelijk belang dat het belang van de organisatie bij geheimhouding daarvoor moet wijken. Vermoedens van misstanden van minder groot belang kunnen uiteraard wel ook intern aan de orde worden gesteld.

Artikel 2 en 3:

In deze artikelen wordt de interne procedure uiteengezet. De werknemer die vermoedens van misstand(en) overweegt te melden kan zich voor een dilemma geplaatst zien. Dergelijke vermoedens moeten kenbaar gemaakt kunnen worden maar er hangt voor de werknemer ook wel een en ander van af. Het is derhalve van groot belang dat zorgvuldig wordt omgegaan met een melding van een vermoeden van een misstand. Deze zorgvuldigheid wordt bevorderd door een adequate, transparante procedure. De uitwerking is tweeledig, aan de ene kant weet de melder wat er met zijn melding gebeurt en aan de andere kant is dit gelijk een normering. Wordt niet voldaan aan de procedure dan is helder dat er consequenties volgen. Zo weten alle partijen wat ze kunnen en mogen verwachten.

Van een goed werknemer mag verwacht worden dat een vermoeden eerst intern gemeld wordt. Na de melding bij de/een leidinggevende is de organisatie verantwoordelijk voor de gesignaleerde problematiek. De hoogst verantwoordelijk (het CvB) houdt toezicht op het instellen en de voortgang van het onderzoek daarnaar.

Binnen 8 weken wordt door of namens het College van Bestuur vastgesteld of de melding gefundeerd is en zo ja, welke maatregelen getroffen dienen te worden om de misstand op te heffen of een herhaling te voorkomen. Doordat hier nadrukkelijk door of namens staat vermeld kan het CvB deze bevoegdheid overdragen aan bijvoorbeeld de leidinggevende of een verantwoordelijke bij wie het vermoeden is gemeld.

Artikel 4 en 5:

In deze artikelen wordt uiteengezet wanneer en hoe de externe procedure gevolgd kan worden.

In artikel 4 lid 1 (jo artikel 2 lid 2) is dwingend bepaald dat van de interne procedure afgeweken dient te worden indien de melding een lid van het College van Bestuur betreft. In dat geval zal altijd de melding gedaan moeten worden bij de (Voorzitter van de)Raad van Toezicht.

In artikel 4 lid 3 is bepaald dat in uitzondering op de hoofdregel, dat altijd eerst intern gemeld dient te worden, **kan** worden afgeweken. In de situatie zoals beschreven in sub a dient de werknemer aannemelijk te maken dat de werkgever vrijwel zeker sancties zou hebben getroffen bij een interne melding. Dit is in het geval de werkgever uitdrukkelijk opdracht gegeven heeft tot het plegen van misdrijven of wanneer het in gevaar brengen van mensenlevens een bewuste keuze is op grond van economische motieven danwel indien de werkgever heeft gedreigd met sancties indien een werknemer een bepaalde misstand naar buiten wil brengen. Ook indien op voorhand duidelijk is dat de werkgever (hoogst verantwoordelijke) op de hoogte is van de misstand maar er niet tegen optreedt kan de interne procedure achterwege blijven.

Artikel 6 :

Een zorgvuldig handelende (potentiële) klokkenluider verdient bescherming. Als uitgangspunt nemende dat een medewerker die conform de procedure een misstand aan de kaak stelt zich gedraagt als een goed werknemer dient deze werknemer dan ook beschermd te worden. Indien betrokkene van mening is dat zijn/haar rechtspositie na het doen van de melding wordt geschaad zal dit door een onafhankelijke objectief moeten worden vastgesteld. Hiervoor is, in beginsel, het traject van mediation van toepassing.

Artikel 7 :

Als extra waarborg dient er voor gezorgd te worden dat bij verslaglegging of rapportages de gegevens niet op de persoon zijn terug te leiden. Bij algemene verslaglegging of rapportages dienen dan ook de persoonsgegevens geanonimiseerd te worden. Dit geldt niet voor de gegevens die benodigd zijn voor het onderzoek. Doordat eerst nadat het College van Bestuur of de Raad van Toezicht toestemming heeft verleend informatie mag worden gegeven omtrent de melding is de zorgvuldigheid hierbij eveneens gewaarborgd.

Artikel 8:

Deze regeling wordt op blackboard alsmede op de website van Hogeschool Leiden geplaatst.