

Regeling Klokkenluiders Open Universiteit

Artikel 1. Definities

- a. *Werkgever*: College van bestuur van de Open Universiteit
- b. *Werknemer*: degene die een dienstverband heeft of heeft gehad bij de Werkgever dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor Werkgever
- c. *Klokkenluiden*: het door Werknemer (de klokkenluider) extern bekend maken van vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de Werkgever en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, aan personen die mogelijk actie daartegen zouden kunnen ondernemen
- d. *Een vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
- e. *Leidinggevende*: degene die direct leiding geeft aan Werknemer
- f. *Decaan/Directeur*: degene die zeggenschap heeft over de faculteit c.q. ondersteunende dienst van de Open Universiteit waar Werknemer werkzaam is
- g. *Adviseur*: iedere persoon, die het vertrouwen van Werknemer geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust in de zin van een beroepsgeheim of ambtsgeheim
- h. *Derde*: persoon of organisatie binnen dan wel buiten de Open Universiteit (niet zijnde een Adviseur) die naar redelijk oordeel van Werknemer in staat wordt geacht de vermoede misstand op te kunnen heffen of te doen opheffen.

Artikel 2. Toepasselijkheid regeling

Deze Regeling klokkenluiders is niet van toepassing op werknemers die klachten over persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid hebben. Evenmin heeft deze regeling betrekking op gewetensbezwaren van werknemers in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten. Tenslotte is deze Regeling klokkenluiders ook niet bedoeld om kritiek te uiten op door de werkgever gemaakte beleidskeuzes.

Artikel 3. Interne melding aan Leidinggevende of Decaan / Directeur

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 6 lid 3 van deze regeling, meldt Werknemer een vermoeden van een misstand bij zijn Leidinggevende of indien hij melding aan zijn Leidinggevende niet wenselijk acht, bij de Decaan / Directeur van zijn betreffende faculteit c.q. dienst.
2. De Leidinggevende of de Decaan / Directeur legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord ondertekenen door Werknemer, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. De Leidinggevende of Decaan / Directeur draagt er zorg voor dat de Werkgever onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is. De Leidinggevende of Decaan / Directeur draagt er tevens zorg voor dat de Werkgever een afschrift van de vastlegging van de melding ontvangt.



3. De Werkgever stuurt een ontvangstbevestiging aan de Werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding van Werknemer bij zijn Leidinggevende of bij de Decaan / Directeur van zijn betreffende faculteit / dienst.
4. Onverwijld wordt door de Werkgever een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
5. Indien Werknemer de Leidinggevende of de Decaan / Directeur daarom verzoekt wordt de melding vertrouwelijk behandeld. Dit verzoek kan alleen door Werknemer zelf worden herroepen.

Artikel 4. Standpunt

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding bij de Werkgever wordt Werknemer door of namens de Werkgever schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke maatregelen/stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt Werknemer door of namens de Werkgever hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn de Werknemer een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 5. Adviseur

1. Werknemer kan een vermoeden van een misstand melden bij een Adviseur om hem in vertrouwen om raad te vragen.
2. Als Adviseur kan fungeren iedere persoon, die het vertrouwen van Werknemer geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust in de zin van een beroepsgeheim of ambtsgeheim, onder andere een rechtshulpverlener van de vakbond of een bedrijfsarts.

Artikel 6. Melding aan een derde

1. Werknemer kan bij een Derde een vermoeden van een misstand melden, indien sprake is van een van de in de leden 3 en 4 van dit artikel genoemde gevallen.
2. Van Werknemer mag worden verwacht dat hij de meest in aanmerking komende organisatie of vertegenwoordiger benadert omdat naar zijn redelijk oordeel van een zodanig maatschappelijk belang sprake is dat het maatschappelijk belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moeten wegen dan het belang van de Werkgever bij geheimhouding. Werknemer dient enerzijds rekening te houden met de effectiviteit waarmee de Derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de Werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
3. Werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij een Derde, indien:
 - hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 4 van deze regeling
 - hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in artikel 4 leden 1 en 2 van deze regeling
 - de termijn, bedoeld in artikel 4 lid 2 van deze regeling, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en Werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de Werkgever
 - sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid van dit artikel.
4. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid van dit artikel doet zich voor, indien sprake is van:
 - acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt
 - een situatie waarin Werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding
 - een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal

- een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen
 - een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.
5. Naarmate de mogelijkheid van schade voor de Werkgever als gevolg van de melding bij een Derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij de Werknemer, die bij een Derde meldt, sterker te zijn.

Artikel 7. Rechtsbescherming

1. Werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
2. Indien Werknemer in plaats van een Adviseur als bedoeld in artikel 5 lid 1 van deze regeling, een andere werknemer die in dienst van de Werkgever is, de vermoede misstand in goed vertrouwen voorlegt, wordt deze werknemer als Derde in de zin van artikel 1 sub i van deze regeling, op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Artikel 8. Bijlage

Bij deze Regeling klokkenluiders Open Universiteit is als bijlage een toelichting opgenomen. De bijlage maakt onlosmakelijk deel uit van deze regeling.

Artikel 9. Citeertitel

1. Deze regeling kan worden aangehaald als de Regeling klokkenluiders Open Universiteit.
2. Deze regeling zal periodiek door het College van bestuur worden geëvalueerd en voor zover nodig worden aangepast aan nieuwe ontwikkelingen in wetgeving en jurisprudentie.

Artikel 10. Inwerkingtreding

1. De Regeling klokkenluiders is vastgesteld door het College van bestuur op 3 oktober 2017 met instemming van de Ondernemingsraad d.d. 3 oktober 2017.
2. Deze regeling treedt in werking op 3 oktober 2017.



Bijlage. Toelichting bij de Regeling klokkenluiders Open Universiteit

De Regeling klokkenluiders OU is aangepast op basis van de Wet Huis voor klokkenluiders: zie voor meer informatie <https://huisvoorklokkenluiders.nl>

Belangrijke punten uit de klokkenluiderswet

De wet Huis voor klokkenluiders geldt vanaf 1 juli 2016. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden. Hieronder is een aantal belangrijke punten uit de wet Huis voor klokkenluiders opgenomen.

Voor wie is de wet Huis voor klokkenluiders?

De klokkenluiderswet geldt voor werknemers en werkgevers. Dat zijn echter ruime begrippen. Een werkgever is volgens de wet niet alleen iemand die mensen in loondienst heeft. Iedereen die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten is werkgever. Een werknemer is iemand die nu arbeid verricht of in het verleden heeft verricht, bijvoorbeeld vóór het pensioen of in een vorige baan. Als ambtenaar of in het bedrijfsleven, met of zonder arbeidscontract. Dus óók zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs.

Waarover kan een melding gedaan worden?

Een werknemer kan een melding doen als hij denkt dat er sprake is van een misstand binnen de organisatie waar hij werkt of heeft gewerkt. Hij kan ook een melding doen over misstand bij een organisatie waarmee hij in aanraking is gekomen via zijn werk. De melder moet dan wel zelf iets weten of bemerkt hebben. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen, kan niet.

Waar moet de melding betrekking op hebben?

Een melding moet betrekking hebben op een misstand met een maatschappelijk belang:

- schending van een wettelijk voorschrift
- gevaar voor de volksgezondheid
- gevaar voor de veiligheid van personen
- gevaar voor de aantasting van het milieu
- gevaar voor het goed functioneren van overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten

Verbod op benadeling van de werknemer

De werkgever mag de werknemer niet benadelen omdat hij een melding gedaan heeft. De werknemer moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben. Benadeling kan zijn ontslag, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van een promotie of pesten.

Hoe gemeld moet worden

Een werknemer moet in principe éérst een interne melding doen bij zijn werkgever. Als die melding niet of niet naar tevredenheid is afgehandeld, kan hij een melding doen bij een externe instantie. Dit is meestal een inspectie of toezichthouder. In sommige gevallen kan hij ook bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders een verzoek tot het doen van onderzoek indienen.

Recht op advies

Een werknemer kan bij het Huis voor klokkenluiders advies krijgen als hij een misstand vermoedt die werk gerelateerd is. Het advies is gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk.

Open Universiteit

Indien een werknemer van de Open Universiteit illegale of immorele praktijken constateert die plaatsvinden onder leiding van het College van bestuur, dan kan die werknemer dergelijk gedrag bekendmaken aan personen of instanties die mogelijk actie kunnen ondernemen. Dit wordt 'klokkenluiden' genoemd: de werknemer die zonder toestemming van zijn werkgever en veelal in strijd met zijn geheimhoudingsplicht een misstand, in de onderneming waarin hij werkzaam is, aan de grote klok hangt.

Bij illegale of immorele praktijken kan bijvoorbeeld worden gedacht aan situaties als genoemd in artikel 1 (definities) sub d van deze regeling zoals een (dreigend) ernstig strafbaar feit of een groot gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu.

De werknemer doet dit niet per ongeluk of met het oogmerk van eigen belang: de werknemer heeft nadrukkelijk de bedoeling de noodklok te luiden om de gemeenschap te waarschuwen voor een specifieke, acute of dreigende misstand. De werknemer moet met zijn openbaarmaking het algemeen belang dienen.

Klokkenluiden zal vaak als deloyaal gedrag gezien worden aangezien het vaak informatie betreft die vertrouwelijk behandeld dient te worden. De positie van de werknemer is kwetsbaar. De relatie met de werkgever kan onder grote druk komen te staan: de klokkenluidende werknemer is veelal blootgesteld aan het risico van wraakneming of discriminatie door de werkgever, hij kan ontslagen worden of op andere manieren benadeeld worden door zijn werkgever.

Het is belangrijk zorgvuldig om te gaan met een vermoeden van een misstand. Een onzorgvuldige gang van zaken kan leiden tot grote schade, zowel voor de werkgever als voor de betrokken werknemer. Op grond van de Wet Huis voor klokkenluiders is het verplicht een regeling op te stellen waarin enerzijds tot uitdrukking komt dat het intern melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie, dat de melding serieus wordt onderzocht en eventueel maatregelen worden genomen en anderzijds dat de te goeder trouw handelende werknemer bescherming verdient indien hij juist handelt.

Een werknemer die wenst te klokkenluiden dient zowel formeel (procedureel) als materieel (inhoudelijk) juist te handelen.

Een werknemer handelt *formeel* juist indien hij:

- de betreffende feiten éérfst intern aan de orde stelt, eerst via zijn direct leidinggevend of decaan/directeur en/of zo nodig tot op het hoogste niveau, tenzij dat in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd of strijdig is met het maatschappelijk belang.
- de feiten op een passende en evenredige wijze extern bekend maakt, indien de interne melding niet is geboden of niet tot correctieve actie leidt.

Een werknemer handelt *materieel* juist indien:

- hij een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de betreffende feiten juist zijn. De werknemer zal de feiten moeten kunnen aantonen/bewijzen.
- met de (interne) bekendmaking een maatschappelijk belang in het geding is, dan wel kan zijn.
- het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van de werkgever bij geheimhouding.

Indien de werknemer zowel formeel als materieel juist handelt, gedraagt hij zich als een goed werknemer en verdient hij derhalve bescherming. Deze bescherming houdt in dat hij op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een misstand mag worden benadeeld in zijn positie in de organisatie, zoals bijvoorbeeld discriminatie of ontslag.

De werknemer die van de in deze regeling neergelegde procedure afwijkt, zal aannemelijk moeten maken dat hij goede gronden had om van deze procedure af te wijken.

Deze regeling heeft betrekking op de situaties als genoemd in artikel 1 (definities) sub e van deze regeling. De Regeling klokkenluiders heeft géén betrekking op besluiten genomen door het College van bestuur waartegen bezwaar gemaakt kan worden. Tegen besluiten van het College van bestuur kunnen werknemers bezwaar maken op grond van de Regeling bezwaren werknemers Open Universiteit. De Regeling klokkenluiders heeft ook geen betrekking op ongewenste omgangsvormen zoals agressie of (seksuele) intimidatie. Op dergelijke omgangsvormen is de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Open Universiteit van toepassing.

