

Regeling melding onregelmatigheden Technische Universiteit Delft (klokkenluidersregeling)¹

Het College van Bestuur van de Technische Universiteit Delft

Overweegt dat het wenselijk is in het kader van goed bestuur en een integere organisatie een regeling vast te stellen inzake de melding van onregelmatigheden,

en stelt

Gelet op artikel 4.5 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;

Gezien de Code goed bestuur universiteiten 2007 van de VSNU;

Met instemming van de ondernemingsraad (brief d.d. 20 december 2019);

In overeenstemming met het gevoelen van de Raad van Toezicht;

de volgende regels vast:

Paragraaf 1: Algemene bepalingen

Artikel 1. (begripsbepalingen)

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. een werknemer: degene die een dienstverband bij de universiteit heeft of op andere basis werkzaamheden verricht die verband houden met de kerntaken van de universiteit;
 - b. de leidinggevende: degene die leiding geeft aan de werknemer;
 - c. de contactpersoon klokkenluiders: degene die als zodanig door het College van Bestuur is aangewezen;
 - d. extern meldpunt: het Huis voor Klokkenluiders bedoeld in de wet Huis voor Klokkenluiders;
 - e. een vermoeden van een onregelmatigheid: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de universiteit of een onderdeel daarvan omtrent:
 - een strafbaar feit;
 - een schending van regelgeving;
 - het misleiden van de voor de universiteit aangewezen accountant;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de universiteit dan wel waardoor de universiteit ernstig wordt benadeeld, of
 - het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.
2. Onder een vermoeden van een onregelmatigheid wordt niet begrepen een vermoeden van inbreuk op de wetenschappelijke integriteit of een vermoeden van ongewenst gedrag, als bedoeld in de Klachtenregeling ongewenst gedrag.

¹ De tekst van deze regeling bevat technische aanpassingen op basis van de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020. Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om nog enkele andere wijzigingen aan te brengen.

Paragraaf 2: Interne procedure

Artikel 2. (interne melding aan leidinggevende)

1. De werknemer meldt een vermoeden van een onregelmatigheid binnen een redelijke termijn bij de leidinggevende, bij voorkeur schriftelijk en gemotiveerd.
2. De leidinggevende zendt de werknemer die een vermoeden van een onregelmatigheid heeft gemeld, onverwijld een ontvangstbevestiging, waarin melding wordt gemaakt van het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid en het ogenblik waarop de werknemer dit vermoeden heeft gemeld.
3. De leidinggevende draagt er zorg voor dat het College van Bestuur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een onregelmatigheid en van de datum waarop de melding is ontvangen.
4. Indien de melding betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid, gepleegd door de leidinggevende, vindt de melding plaats bij de naasthogere van de leidinggevende. In dat geval zijn de bepalingen van deze regeling met betrekking tot de leidinggevende van overeenkomstige toepassing op de naasthogere.
5. Bij een vermoeden van een onregelmatigheid waarbij het College van Bestuur of één van zijn leden is betrokken, meldt de werknemer dat vermoeden rechtstreeks bij de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht behandelt een binnengekomen melding zoveel mogelijk overeenkomstig het bepaalde in deze regeling, waarbij in de desbetreffende bepalingen in plaats van "het College van Bestuur" moet worden gelezen: de Raad van Toezicht.
6. De identiteit van de werknemer zal slechts met diens toestemming bekend worden gemaakt.
7. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden kan de werknemer een vermoeden van een onregelmatigheid rechtstreeks bij het externe meldpunt bedoeld in artikel 6 melden indien zwaarwegende belangen toepassing van die artikelleden in de weg staan.

Artikel 3. (onderzoek)

1. Het College van Bestuur stelt een onderzoek in naar het vermoeden van een misstand.
2. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand.
3. Het onderzoek en de verdere behandeling van de melding kan in ieder geval achterwege worden gelaten als:
 - geen sprake is van een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder e;
 - de melding kennelijk onredelijk laat is gedaan.
4. Het College van Bestuur meldt het achterwege laten van een onderzoek en van de verdere behandeling van de melding zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer of de contactpersoon klokkenluiders.
5. Bij de kennisgeving, bedoeld in het vierde lid, wordt mededeling gedaan van de mogelijkheid het vermoeden van een misstand te melden bij het externe meldpunt.

Artikel 4. (inschakelen contactpersoon klokkenluiders)

1. Indien de werknemer melding aan de leidinggevende niet of nog niet wenselijk acht, kan hij het vermoeden van een onregelmatigheid eerst voor advies bespreken met de contactpersoon klokkenluiders, alvorens te besluiten om al dan niet tot melding over te gaan.
2. Als de werknemer na bespreking met de contactpersoon klokkenluiders besluit over te gaan tot interne melding, doet hij die melding aan de leidinggevende of aan de contactpersoon klokkenluiders.
3. Indien de werknemer kiest voor melding aan de contactpersoon klokkenluiders, brengt die contactpersoon klokkenluiders het College van Bestuur, dan wel - in de situatie van het van artikel 2, vijfde lid – de Raad van Toezicht op de hoogte van de melding op een met de werknemer overeengekomen wijze en tijdstip. Artikel 2, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. Aan de contactpersoon klokkenluiders komt het recht van verschoning toe.

Artikel 5. (standpunt College van Bestuur)

1. Het College van Bestuur brengt de werknemer of de contactpersoon klokkenluiders binnen tien weken vanaf het moment van de interne melding schriftelijk op de hoogte van het inhoudelijk standpunt van het College van Bestuur omtrent het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid.
2. Indien het standpunt niet binnen tien weken kan worden gegeven, wordt de werknemer hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
3. Bij de kennisgeving van het eerste lid wordt mededeling gedaan van de mogelijkheid het vermoeden van een onregelmatigheid te melden bij het externe meldpunt.

Paragraaf 3: Externe procedure bij het externe meldpunt

Artikel 6. (melding aan extern meldpunt)

1. De werknemer kan het vermoeden van een onregelmatigheid melden bij het externe meldpunt, bedoeld in artikel 7, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt van het College van Bestuur;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in artikel 5, eerste of tweede lid;
 - c. de termijn, bedoeld in artikel 5, tweede lid, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is;
 - d. hij van mening is dat zwaarwegende belangen de toepassing van de interne procedure in de weg staan.
2. De melding is schriftelijk en bevat te minste:
 - a. naam en adres van de werknemer;
 - b. het organisatieonderdeel waar werknemer werkzaam is;
 - c. het organisatieonderdeel waarop de melding betrekking heeft;
 - d. een omschrijving van de onregelmatigheid die wordt vermoed, zo mogelijk onderbouwd met bewijzen en getuigenissen;
 - e. de reden van de melding bij het meldpunt; indien van toepassing: de motivering van de rechtstreekse melding bij het meldpunt.
3. De identiteit van de werknemer zal slechts met diens toestemming bekend worden gemaakt.

Artikel 7. (het externe meldpunt)

1. Als extern meldpunt functioneert het Huis voor Klokkenluiders.
2. Het externe meldpunt heeft tot taak een door de werknemer gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het College van Bestuur daaromtrent te adviseren.
3. Indien de melding betrekking heeft op een vermoeden van een misstand waarbij (een lid van) het College van Bestuur betrokken is, brengt het externe meldpunt zijn advies uit aan het Raad van Toezicht en moet in de bepalingen van deze paragraaf in plaats van "het College van Bestuur" gelezen worden: de Raad van Toezicht.

Artikel 8. (ontvangstbevestiging en onderzoek)

1. Het externe meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de werknemer die het vermoeden heeft gemeld.
2. Indien het externe meldpunt dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.
3. Ten behoeve van het onderzoek omtrent een melding van een vermoeden van een misstand is het externe meldpunt bevoegd bij het College van Bestuur alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het College van Bestuur verschaft het externe meldpunt de gevraagde inlichtingen.
4. Het externe meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan één van de leden of een deskundige.
5. Wanneer de inhoud van bepaalde door het College van Bestuur verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het externe meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het externe meldpunt meegedeeld. Het externe meldpunt beveiligd informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 9. (niet ontvankelijkheid)

Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

- a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
- b. de werknemer de procedure bedoeld in paragraaf 2 niet heeft gevolgd en artikel 2, zevende lid, niet van toepassing is, of
- c. de werknemer de procedure bedoeld in paragraaf 2 heeft gevolgd, maar de termijnen bedoeld in paragraaf 2 nog niet zijn verstreken;
- d. de melding niet binnen redelijke termijn is geschied;
- e. de melding niet voldoet aan de vereisten van artikel 6, tweede lid met dien verstande dat de melder eerst de gelegenheid moet hebben gehad binnen een door het meldpunt gestelde termijn de melding aan te vullen.

Artikel 10. (inhoudelijk advies van het externe meldpunt)

1. Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt het externe meldpunt binnen tien weken zijn bevindingen omtrent de melding van een vermoeden van een misstand neer in een advies aan het College van Bestuur. Het externe meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de werknemer met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.
2. Indien het advies niet binnen tien weken kan worden gegeven, wordt de termijn door het meldpunt met ten hoogste vier weken verlengd. Het meldpunt stelt het College van Bestuur alsmede de werknemer daarvan schriftelijk in kennis.

Artikel 11. (oordeel College van Bestuur)

1. Binnen vier weken na ontvangst van het advies bedoeld in artikel 10 stelt het College van Bestuur de werknemer en het externe meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn oordeel over het advies. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen of maatregelen het advies heeft geleid.
2. Aan de werknemer die het externe meldpunt heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken geschiedt de berichtgeving van het oordeel via het externe meldpunt.
3. Een van het advies afwijkend oordeel wordt gemotiveerd.
4. Het advies en het oordeel van het College van Bestuur worden in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van aan het meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

Paragraaf 4: Slotbepalingen

Artikel 11. (rechtsbescherming)

1. Ten aanzien van een melder alsmede de contactpersoon klokkenluiders wordt als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand geen besluit met nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie genomen. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat een melder of de contactpersoon klokkenluiders niet op andere wijze bij de uitoefening van zijn functie nadelige gevolgen ondervindt ten gevolge van die melding.
2. Ten aanzien van de contactpersoon klokkenluiders of de gewezen contactpersoon klokkenluiders wordt vanwege de uitoefening van zijn taken op basis van dit besluit geen besluit met nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie genomen. De werkgever draagt er zorg voor dat hij niet op andere wijze bij de uitoefening van zijn functie nadelige gevolgen ondervindt in de uitoefening van zijn taken.
3. Onder een besluit met nadelige gevolgen voor de rechtspositie wordt in ieder geval verstaan een besluit dat strekt tot:
 - a. het verlenen van ontslag anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van diens dienstverband in tijdelijke dienst;
 - c. het niet omzetten van diens dienstverband in tijdelijke dienst in een dienstverband in vaste dienst;
 - d. het verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - e. het treffen van een ordemaatregel;
 - f. het treffen van een disciplinaire maatregelen;
 - g. het onthouden van salarisverhoging;
 - h. het onthouden van promotiekansen;
 - i. het afwijzen van verlof.

Artikel 12. (inwerkingtreding)

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2020.

Artikel 13. (citeertitel)

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling melding onregelmatigheden TU Delft of klokkenluidersregeling TU Delft.

Deze regeling wordt tot twee maanden na inwerkingtreding ter inzage gelegd bij de afdelingen P&O van de beheerseenheden. De regeling zal worden geplaatst op de website van de TU Delft.

Van deze regeling, de plaatsing op de website en de ter inzage legging zal kennisgeving worden gedaan in de Delta, het weekblad van de Technische Universiteit Delft.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 31 maart 2020.

Prof.dr.ir. T.H.J.J. van der Hagen
Voorzitter College van Bestuur

TOELICHTING

Algemeen

De TU Delft acht het van belang dat zodanige condities worden geschapen dat eventuele onregelmatigheden of misstanden veilig binnen de organisatie aan de orde kunnen worden gesteld en door de organisatie kunnen worden opgelost. Dat is niet alleen veiliger voor de betrokken werknemers, maar ook in het belang van de universiteit. Immers, het bestuur van de universiteit (CvB of RvT) dient tijdig kennis te dragen van vermoedens van eventuele misstanden, opdat zij maatregelen kan treffen. Het melden van onregelmatigheden door werknemers wordt aangeduid als 'klokkenluiden'. Algemeen is aanvaard dat deze klokkenluiders rechtsbescherming verdienen.

Een klokkenluidersregeling staat de afgelopen tijd in de belangstelling door de toegenomen belangstelling voor 'goed bestuur' in o.m. de code Tabaksblat. Voor de universiteiten is de Code goed bestuur universiteiten 2007 in VSNU-verband vastgesteld, waarin is bepaald dat het CvB een klokkenluidersregeling vaststelt. Met de onderhavige regeling wordt aan deze verplichting voldaan. De TU Delft plaatst de klokkenluidersregeling in de context van een organisatie die integer wil handelen en daartoe gedragscodes vaststelt, met als sluitstuk een meldings- of klachtenregeling als de onderhavige.

Voor de opzet van deze regeling is aangesloten bij regelingen die gebruikelijk zijn bij de Rijksoverheid en andere universiteiten. Deze regelingen gaan uit van een interne afhandeling van meldingen: eerst bij een leidinggevende of de contactpersoon klokkenluiders. Pas in tweede instantie, als sluitstuk, bij een intern of extern meldpunt. In de TU-regeling is gekozen voor een extern meldpunt, het Huis voor Klokkenluiders. De melding kan ook rechtstreeks bij het Huis worden gedaan nl. indien zwaarwegende belangen melding bij de leidinggevende in de weg staan.

Hiermee ontstaat voor de werknemers van de TU Delft een zekere garantie voor een zo onafhankelijk mogelijke behandeling van de gemelde vermoedens van onregelmatigheden.

Op de TU-website zal duidelijke informatie worden gegeven over doel en strekking van de verschillende regelingen als Klachtenregeling ongewenst gedrag, Regeling wetenschappelijke integriteit en Regeling melding onregelmatigheden TU Delft.

Denkbaar is dat tevens een contactpersoon wordt aangewezen voor het inwinnen van informatie hierover.

Begripsbepalingen

Bij een werknemer gaat het in eerste instantie om een werknemer met een dienstverband bij de TU Delft, maar de doelgroep is iets ruimer en kan bijvoorbeeld ook een gastdocent betreffen. Het moet gaan om een persoon die binnen de universitaire gemeenschap van de TU Delft werkzaam is. De regeling is niet van toepassing op bijvoorbeeld een aannemer die bouwwerkzaamheden verricht: deze verricht geen universitaire werkzaamheden, al is de aannemer tijdelijk op de universiteit werkzaam.

Het College van Bestuur zal de contactpersoon klokkenluiders speciaal belast met de taken in deze klokkenluidersregeling aanwijzen. Deze zal worden aangeduid als contactpersoon klokkenluiders. Het zal in beginsel niet zijn een der vertrouwenspersonen bedoeld in de Regeling Klachten ongewenst gedrag.

Kernbegrip is het begrip "vermoeden van een onregelmatigheid" (art. 1, eerste lid onder e). Het zal in de meeste gevallen gaan om strafbare feiten etc. van enig gewicht. Dat wil zeggen niet om bijv. het meenemen van papier voor eigen gebruik. Het gaat hierbij om een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden omtrent een strafbaar feit, een schending van (interne of externe) regelgeving, het misleiden van de voor de universiteit aangewezen accountant, een groot gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of – de meest algemene grond - een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de universiteit, dan wel het bewust achterhouden van informatie over deze feiten. Deze feiten moeten uiteraard betrekking hebben op de universiteit of een onderdeel (= beheerseenheid, d.w.z. faculteit, onderzoeksinstituut of Universiteitsdienst). Om samenloop van de Regeling wetenschappelijke integriteit TU Delft te voorkomen is een vermoeden van inbreuk op de wetenschappelijke integriteit uitdrukkelijk buiten het begrip "vermoeden van een onregelmatigheid" gehouden. Om dezelfde reden valt een of een vermoeden van ongewenst gedrag, als bedoeld in de Klachtenregeling ongewenst gedrag, buiten de klokkenluidersregeling (art. 1, tweede lid).

Interne melding

De werknemer die een vermoeden heeft van een onregelmatigheid dient dit, bij voorkeur schriftelijk, met redenen en tijdig, te melden bij de leidinggevende van de organisatie-eenheid waarbinnen de onregelmatigheid wordt vermoed (art. 2, eerste lid). De leidinggevende is immers degene die verantwoordelijk is voor de gang van zaken binnen zijn of haar eenheid. De leidinggevende kan zijn de

decaan, de voorzitter van de afdeling of de manager van de ondersteunende afdeling of unit enz., afhankelijk van de desbetreffende organisatie-eenheid. Indien het vermoeden van een onregelmatigheid de leidinggevende zelf betreft, dient de melding te worden gedaan bij de hiërarchisch hogere van de leidinggevende (art. 2, vierde lid). Het vermoeden van een onregelmatigheid kan ook het College van Bestuur of één of meer van zijn leden betreffen. In dit geval dient de melding te worden gedaan bij de Raad van Toezicht (art. 2, vijfde lid).

De leidinggevende dan wel de Raad van Toezicht dient de werknemer die de melding heeft gedaan, een ontvangstbevestiging te zenden (art. 2, tweede lid). De leidinggevende moet ook het College van Bestuur op de hoogte stellen (art. 2, derde lid). Naar aanleiding van de melding zal het College van Bestuur of, in voorkomende gevallen, de Raad van Toezicht een onderzoek instellen (art. 3). De identiteit van de werknemer zal slechts met diens toestemming bekend worden gemaakt artikel 2, zesde lid).

Contactpersoon klokkenluider

Het kan voorkomen dat een werknemer nog niet zeker is of hij een melding wil maken van een vermoeden van een onregelmatigheid. Dit artikel geeft de mogelijkheid tot overleg met een door het College van Bestuur aangewezen contactpersoon klokkenluider alvorens een melding te doen. Het profiel genoemd in de Handreiking vertrouwenspersoon integriteit van het ministerie van Binnenlandse Zaken zal als referentiekader kunnen dienen (zie bijlage).

Deze contactpersoon kan op verzoek van de werknemer ook de melding doen bij het College van Bestuur, dan wel de Raad van Toezicht (zie artikel 5, derde lid). Maar de werknemer kan er ook voor kiezen het hierbij te laten, indien hij geen verder onderzoek wenst en bijvoorbeeld anoniem wil blijven.

Standpunt

Het onderzoek, ingesteld door de het College van Bestuur of, in voorkomende gevallen, de Raad van Toezicht zal uitmonden in een inhoudelijk standpunt (art. 5, eerste lid). Indien dat standpunt hiertoe aanleiding geeft, zal moeten of kunnen worden overgegaan tot maatregelen zoals beëindiging van een gebleken ongewenste toestand of praktijk, aangifte van een strafbaar feit, een verbod tot het betreden van universitaire gebouwen of terreinen dan wel een disciplinaire sanctie, een en ander uiteraard overeenkomstig de daarvoor geldende regelingen. Indien een melding onredelijk laat is ontvangen, kan het College afzien van behandeling, onder vermelding van de daarvoor geldende redenen (artikel 3, vierde lid).

Externe melding

Indien de werknemer die de melding heeft gedaan, het niet met het standpunt eens is of het standpunt niet binnen de vereiste dan wel binnen een redelijke termijn wordt gegeven, kan hij het vermoeden van een onregelmatigheid melden bij het Huis voor Klokkenluiders, dat fungeert als extern meldpunt (art. 6, eerste lid,). Zoals eerder gezegd, kan de melding ook rechtstreeks bij dit Huis worden gedaan nl. indien zwaarwegende belangen het volgen van de interne procedure in de weg staan. Zie ook artikel 2, zevende lid. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als het vermoeden van een onregelmatigheid betrekking heeft op alle leidinggevend en naasthogeren. Het Huis zal bij de ontvankelijkheid beoordelen of daadwerkelijk sprake is van zwaarwegende belangen.

Verantwoordelijkheid werknemer

De werknemer die overweegt om bepaalde informatie over de arbeidsorganisatie (die in zijn ogen een mogelijke misstand betreft) naar buiten te brengen, ziet zich geconfronteerd met verschillende normen en beginselen waartussen spanning kan bestaan. De werknemer is in het algemeen discretie en loyaliteit verschuldigd jegens zijn werkgever en moet zich onthouden van handelingen die de werkgever zouden kunnen schaden. Echter, een arbeidsrelatie ontnemt de werknemer niet zijn grondwettelijk gegarandeerde vrijheid van meningsuiting. De uitoefening daarvan is echter onderworpen aan grenzen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie.

In dit licht bezien is het van belang dat de werknemer, die overweegt rechtstreeks bij het externe meldpunt een melding te maken van een misstand, in ieder geval zorg draagt voor het volgende:

- een omschrijving van de onregelmatigheid die wordt vermoed, zo mogelijk onderbouwd met bewijzen en getuigenissen;
- indien geen sprake is van een vervolg op een interne procedure : de motivering van de rechtstreekse melding bij het meldpunt.

Het externe meldpunt kan slechts met toestemming van de werknemer de identiteit van de werknemer bekend maken.

Het extern meldpunt brengt zijn advies uit aan het College van Bestuur en in afschrift aan de werknemer. Het College maakt haar oordeel en het advies van het extern meldpunt in geanonimiseerde vorm openbaar, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten (art. 11 vierde lid).

Het oordeel van het College van Bestuur over de onregelmatigheid als zodanig kan worden gezien als een beslissing op een klacht. Indien de melding tot gevolg heeft dat een rechtspositioneel besluit wordt genomen, is dit een apart besluit waartegen een procedure bij de rechter openstaat.

Rechtsbescherming

De werknemer die heeft gerapporteerd over vermeende onregelmatigheden mag op geen enkele wijze in zijn of haar positie binnen de universiteit worden benadeeld, uiteraard voor zover hij te goeder trouw en zorgvuldig handelt. In de regeling is dit uitdrukkelijk vastgelegd (art. 12). Hij kan hierop in voorkomende gevallen een beroep doen zowel binnen als buiten rechte. Behalve aan schorsing en ontslag valt bij benadeling onder andere te denken aan benadeling in promotiekansen, gedwongen overplaatsing, het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband, verslechtering van werkomstandigheden, het weigeren van verlof en meer in het algemeen aan het onthouden van faciliteiten die andere werknemers wel krijgen.

Hier staat tegenover dat tegen een werknemer die de regeling negeert of bewust misbruik maakt van deze regeling met als doel een persoon of de instelling in diskrediet te brengen, sancties kunnen worden genomen op grond van de CAO (goed werknemerschap).

BIJLAGE

Profiel Vertrouwenspersoon Integriteit (uit: Handreiking Vertrouwenspersoon Integriteit van Binnenlandse zaken)

Vaardigheid en persoonlijkheid

Voor een goede functie vervulling dient een VPI over bepaalde specifieke vaardigheden en kwaliteiten te beschikken. Naast een aantal vakinhoudelijke kwaliteiten is de aard van de persoon – dus zijn karaktereigenschappen - minstens zo belangrijk. Zo dient de VPI een sociaal, toegankelijk, oprecht en gezaghebbend persoon te zijn, die het vertrouwen geniet van de collega's, maar zich tegelijkertijd ook goed kan verstaan met de leiding van de organisatie. Daarnaast moet de VPI kunnen relativeren en angst en emoties bij melders kunnen wegnemen.

Ervaring, kennis & netwerk

Het is aan te bevelen om een VPI te benoemen die de nodige ervaring heeft bij de organisatie en daardoor een intern netwerk heeft opgebouwd. De VPI die zijn weg weet te vinden in de organisatie zal bijvoorbeeld adequaat kunnen doorverwijzen en eventueel weten te bemiddelen. Affiniteit met en kennis van integriteit is natuurlijk een must. De VPI moet kennis hebben van de binnen de organisatie geldende regelingen en procedures op het gebied van integriteit zoals de gedragscode, en in het bijzonder de meldprocedure. Mede op basis van zijn kennis van integriteit moet hij in staat zijn te sparren over door ambtenaren aangedragen integriteitskwesaties en hen de mogelijkheden te wijzen om één en ander aan te kaarten binnen de organisatie.