

## BESLUIT COLLEGE VAN BESTUUR

Nummer : 764 Paraaf:  
 Onderwerp : Bezwarenregeling personeel  
 Besluit :

Het College van Bestuur besluit tot wijziging van de Bezwarenregeling Personeel Christelijke Hogeschool Windesheim. De regeling treedt in de plaats van de Bezwarenregeling Personeel zoals vastgesteld bij besluit 671 d.d. 21 juni 2013. De gewijzigde regeling treedt in werking met ingang van 15 oktober 2015.

Status besluit : voorgenomen d.d. 6 oktober 2015  
Vastgesteld d.d. 10 november 2015

### Consequenties t.a.v.

Personeel : n.v.t.  
 Huisvesting : n.v.t.  
 Financiële aspecten : n.v.t.  
 t.l.v. budget : n.v.t.

Verantwoordelijk voor de uitvoering : Directeur Support

### CMR:

Aangeboden ter : instemming d.d. 8 oktober 2015  
 Instemming : verkregen d.d. 9 november 2015

Communicatie	Besluittekst	Bijlagen	Datum	Door:
Directeuren	X	X	10 november 2015	CvB
CMR	X	X	10 november 2015	CvB
Interne Controle	X	X	10 november 2015	CvB
Post en Archief	X	X	10 november 2015	CvB
Marketing en Communicatie	X	X	10 november 2015	CvB
College van Beroep voor de Examens	X	X	10 november 2015	CvB

**BEZWARENREGELING PERSONEEL  
CHRISTELIJKE HOGESCHOOL WINDESHEIM**

**September 2015**

## PREAMBULE

Windesheim acht het van groot belang dat verschillen van mening tussen leidinggevende en werknemer via een effectieve en laagdrempelige procedure kunnen worden opgelost. Het is in het belang van zowel de werknemer als de werkgever wanneer er een formeel kader aanwezig is waarbinnen bezwaren van werknemerskant kunnen worden ingediend en behandeld. De bezwarenregeling heeft als doel het scheppen van een mogelijkheid voor de werknemer om bezwaar te maken tegen een besluit dat door of namens de werkgever is genomen. Daarnaast kan een bezwarenregeling de volgende functies vervullen:

- a. Door gebruik te maken van een interne bezwarenregeling wordt door de werknemer een derde partij ingeschakeld, die kan helpen om de ervaren onvrede en conflicten op te lossen. Een bezwarenregeling is daarmee een instrument voor de oplossing van conflicten door tussenkomst van een derde partij. Zonder de interventie van deze derde partij zou het conflict kunnen escaleren tot een niveau waarop nauwelijks meer oplossingen mogelijk zijn. Voor de werkgever betekent dit dat conflicten uit de wereld worden geholpen voor ze ernstige schadelijke gevolgen kunnen hebben voor de organisatie en de werkprocessen. Voor de werknemer betekent dit dat hij de formele stap kan zetten naar een instantie die erop gericht is om zijn probleem serieus te nemen. Bovendien biedt deze bezwarenregeling de werknemer de mogelijkheid om conflicten en onvrede bespreekbaar te maken die in een formeel juridisch circuit nauwelijks of geen kans van slagen hebben.
- b. Een bezwarenregeling kan ervoor zorgen dat klachten (bezwaren) sneller gesignaleerd worden en bespreekbaar worden gemaakt en zo mogelijk worden opgelost. Hierdoor bestaat minder de behoefte om een beroep te doen op een rechter of externe geschilleninstanties. De bezwarenregeling heeft hierbij een soort filterfunctie. Het dwingt beide partijen om goed naar elkaar te luisteren en te heroverwegen. Werknemer en werkgever zijn gebaat bij een goed functionerende bezwarenregeling, omdat zo'n regeling gericht is op het behoud van de relatie.
- c. Het bestaan van een bezwarenregeling heeft ook een preventieve werking. Leidinggevend en nemen zorgvuldiger beslissingen en houden er meer rekening mee welke consequenties hun beslissing heeft voor de werknemers. Dit komt de kwaliteit van de besluitvorming ten goede. Bovendien biedt de bezwarenregeling de werkgever inzicht in knelpunten en onduidelijkheden in het bedrijfsbeleid, in de regelgeving of de toepassing ervan, in de leiderschapskwaliteit en het werkklimaat. De bezwarenregeling fungeert dan als een soort klankbord. Ook hier zijn beide partijen mee gediend, omdat het goed functioneren van de organisatie zal bevorderen.
- d. Windesheim heeft in 2005 besloten om voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) eigenrisicodragend te zijn. Dit betekent dat de werkgever zelf de kosten van WIA-uitkeringen aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten draagt. Het betekent ook dat de werkgever zelf de bevoegdheid heeft om te besluiten een sanctiemaatregel te treffen tegen de werknemer die een dergelijke WIA-uitkering heeft en die onvoldoende meewerkt aan re-integratie. Voor zulke besluiten wordt de werkgever aangemerkt als bestuursorgaan in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht. In verband hiermee bevat artikel 19 van de bezwarenregeling enkele specifieke bepalingen die van toepassing zijn in de situatie dat door een werknemer een bezwaar is ingediend tegen een besluit dat het treffen van een sanctiemaatregel op grond van de WIA inhoudt.

## Artikel 1 - Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Bezwarencommissie Personeel  
De instantie ingesteld en samengesteld conform deze regeling, die eveneens volgens deze regeling een bezwaar onderzoekt, behandelt en over de afdoening daarvan advies uitbrengt aan het College van Bestuur van de Christelijke Hogeschool Windesheim. De Bezwarencommissie Personeel wordt in deze regeling verder aangeduid als: de bezwarencommissie.
- b. Leidinggevende  
Degene die op grond van de interne regelingen en afspraken met betrekking tot besluitvorming namens de werkgever in een gezagsverhouding staat ten opzichte van de werknemer en bevoegd is om namens de werkgever besluiten te nemen jegens de werknemer.
- c. Centrale Medezeggenschapsraad  
De op grond van artikel 10.17 lid 1 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek aan de Christelijke Hogeschool Windesheim verbonden raad.
- d. Minnelijke schikking  
Een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer, waarmee een geschil wordt opgelost.
- e. Werknemer  
Degene die op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de CAO voor het hoger beroepsonderwijs werkzaam is bij de Christelijke Hogeschool Windesheim. Gelijkgesteld met een werknemer worden, in het kader van deze regeling, zij die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld d.m.v. een uitzendovereenkomst, een payroll-overeenkomst, een detacheringovereenkomst of een stageovereenkomst dan wel externe sollicitanten.
- f. Werkgever  
Het College van Bestuur van de Christelijke Hogeschool Windesheim.

## **Artikel 2 - Reikwijdte**

1. De werknemer kan bezwaar maken tegen een besluit dat door of namens de werkgever is genomen en de werknemer treft in zijn hoedanigheid als werknemer.
2. Met een besluit wordt gelijkgesteld:
  - a. een schriftelijke weigering een besluit te nemen;
  - b. het niet (tijdig) nemen van een besluit;
  - c. een feitelijke handeling of nalaten.

## **Artikel 3 – Ontvankelijkheid bezwaar en in behandeling nemen bezwaar**

1. Niet ontvankelijk is het bezwaar
  - a. voor zover dat is gericht tegen enige bepaling van de cao-hbo, alsmede voor zover het is gericht tegen de werkgever bindende algemene regelingen,
  - b. voor zover dat is gericht tegen besluiten van de werkgever met een algemene strekking (beleidsplannen, regelgeving etc.);
  - c. dat betrekking heeft op een besluit, waartegen voor de werknemer beroep openstaat bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever op grond van de cao-hbo is aangesloten;
  - d. dat betrekking heeft op een besluit, waartegen de werknemer al een procedure heeft gestart bij de rechtbank (sector kanton);
  - e. dat is gericht tegen het verzoek van de werkgever aan de rechtbank (sector kanton) om de arbeidsovereenkomst te ontbinden ;
  - f. dat is gericht tegen het verzoek van de werkgever aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) dan wel aan een commissie als bedoeld in artikel 7:671a Burgerlijk Wetboek om toestemming te verkrijgen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst;
  - g. dat betrekking heeft op de behandeling van klachten inzake ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie, discriminatie, pesten etc.). Op deze klachten is de door werkgever vastgestelde 'Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen' van toepassing;
  - h. dat betrekking heeft op het voornemen om een disciplinaire maatregel te nemen;
  - i. tegen een besluit dat de medewerker niet raakt in zijn hoedanigheid als werknemer;
  - j. tegen een besluit met betrekking tot functiewaardering en functie-indeling, tenzij daartegen geen andere interne procedure open staat.
2. Onverminderd het bepaalde in het derde en vierde lid kunnen alleen werknemers met wie de werkgever een arbeidsverhouding heeft bezwaar maken.
3. Een bezwaar van een voormalig werknemer met wie de arbeidsverhouding is beëindigd, wordt in behandeling genomen, tenzij de werkgever aannemelijk heeft kunnen maken dat er geen sprake is van enig belang bij de behandeling van het bezwaar voor de betrokken voormalig werknemer.
4. Een bezwaar van een persoon met wie nog geen arbeidsverhouding is aangegaan, wordt uitsluitend in behandeling genomen voor zover het bezwaar zich richt tegen het niet naleven van de toepasselijke sollicitatiecode.

## **Artikel 4 - Indienen van het bezwaar bij de bezwarencommissie**

1. De werknemer dient, binnen zes weken na dagtekening van het door of namens de werkgever genomen besluit, een met redenen omkleed bezwaarschrift in bij de bezwarencommissie.

2. Een werknemer die bezwaar wil maken tegen het door of namens de werkgever handelen of nalaten dient binnen een redelijke termijn schriftelijk een met redenen omkleed bezwaarschrift in bij het College van Bestuur, per adres de bezwarencommissie.
3. Indien het bezwaarschrift is ingediend na afloop van de in het eerste onderscheidenlijk het tweede lid bedoelde termijn, blijft niet-ontvankelijkheid op grond daarvan achterwege indien de werknemer aantoonbaar dat hij het bezwaar heeft ingediend zo spoedig mogelijk als dit redelijkerwijze van hem kon worden verlangd.
4. De bezwarencommissie is bereikbaar op het volgende adres:  
Dienst Support, afdeling Personeel en Organisatie  
T.a.v. de Bezwarencommissie Personeel  
Postbus 10090  
8000 GB Zwolle
5. Het indienen van een bezwaarschrift schorst niet de werking van het besluit waartegen het bezwaar is gericht. In zaken waarin het belang van de werknemer een onverwijldde voorziening bij voorraad vordert, kan de werknemer bij een met redenen omkleed verzoek, in afwachting van de uitspraak in de hoofdzaak, aan de voorzitter van het College van Bestuur een voorlopige voorziening vragen.

## **Artikel 5 - Inhoud bezwaarschrift; verzuim**

1. Het bezwaarschrift is ondertekend en houdt in:
  - a. naam, adres en woonplaats van de werknemer;
  - b. de dagtekening;
  - c. een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht, met overlegging indien mogelijk van een afschrift daarvan, of indien het bezwaar is gericht tegen het weigeren van het nemen van een besluit, een omschrijving van het besluit dat naar het oordeel van de werknemer had moeten worden genomen, of indien het bezwaar is gericht tegen een feitelijke handeling of een nalaten te handelen, een omschrijving van de handeling of het nalaten, en
  - d. de gronden van het bezwaar.
2. De voorzitter van de bezwarencommissie stelt de werknemer in kennis van eventueel door hem gepleegde verzuimen en nodigt hem uit deze binnen een door de voorzitter te stellen termijn te herstellen. Indien de werknemer niet binnen die termijn de door hem gepleegde verzuimen heeft hersteld, kan het bezwaarschrift niet-ontvankelijk worden verklaard.

## **Artikel 6 - Behandeling van het bezwaar door de bezwarencommissie**

1. De bezwarencommissie onderzoekt het bezwaar en is daarbij bevoegd de informatie in te winnen die zij meent nodig te hebben om tot een advies over de afdoening van het bezwaar te kunnen komen.
2. De bezwarencommissie is bevoegd zelfstandig feitelijk onderzoek in te stellen, personen te horen en daarvan verslag te doen.
3. Van al de stukken, als bedoeld in het eerste en tweede lid, evenals van andere stukken die een rol spelen bij de afdoening van het bezwaar ontvangen betrokken partijen een afschrift.

4. Onverminderd het bepaalde in artikel 7 houdt de bezwarencommissie, alvorens zij over de afdoening van het bezwaar adviseert, één of meer zittingen waarop zij, mede op basis van het in de vorige leden bedoelde onderzoek, de betrokken partijen hoort.
5. Indien de bezwarencommissie van oordeel is dat de mogelijkheden om tot een minnelijke schikking te geraken onvoldoende zijn onderzocht, is de bezwarencommissie bevoegd, alvorens zij over de afdoening van het bezwaar adviseert, partijen in overweging te geven om, eventueel onder begeleiding van een derde, na te gaan of een minnelijke schikking mogelijk is.

## **Artikel 7 - Afzien van hoorplicht**

Van het horen van partijen kan worden afgezien indien:

- a. het bezwaarschrift kennelijk niet-ontvankelijk is;
- b. het bezwaar kennelijk ongegrond is;
- c. de betrokken partijen hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord, of
- d. aan het bezwaar volledig tegemoet wordt gekomen en de andere partij daardoor niet in haar belangen wordt geschaad.

## **Artikel 8 - Hoorzitting**

1. De bezwarencommissie roept de werknemer en degene die het besluit namens de werkgever heeft genomen schriftelijk op voor de hoorzitting van de bezwarencommissie.
2. Partijen kunnen zich ter zitting door een gemachtigde doen vervangen of zich door een raadsman doen bijstaan.
3. Het horen van partijen vindt plaats in elkaars bijzijn, tenzij aannemelijk is dat het gezamenlijk horen een zorgvuldige behandeling zal belemmeren dan wel wanneer de werknemer of degene die het besluit namens de werkgever heeft genomen bezwaar maakt tegen het gezamenlijk horen en dit bezwaar door de bezwarencommissie als zwaarwegend wordt beoordeeld.
4. Van het horen wordt een verslag gemaakt, dat bij het advies wordt gevoegd en geacht wordt daarvan deel uit te maken.
5. De hoorzitting is niet openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders bepaalt en zowel de werknemer als de degene die het besluit namens de werkgever heeft genomen zich hier niet tegen verzetten.
6. De voorzitter van de bezwarencommissie heeft de leiding van de zitting. Hij geeft elk van de partijen de gelegenheid haar standpunt toe te lichten.

## **Artikel 9 - Wraking en verschoning**

1. Voor de behandeling ter zitting kan elk van de zittende leden van de bezwarencommissie door een of meer van de bij het bezwaar betrokken partijen worden gewraakt op grond van feiten of omstandigheden die het vormen van een onpartijdig oordeel door het desbetreffende lid zouden kunnen bemoeilijken.
2. De andere zittende leden van de bezwarencommissie beslissen zo spoedig mogelijk of de wraking wordt toegestaan. Bij staking van de stemmen is het verzoek toegestaan.

3. Indien een lid van de bezwarencommissie van mening is dat hij niet onpartijdig kan oordelen, of indien de meerderheid van de bezwarencommissie meent dat een lid niet onpartijdig kan adviseren, treedt hij terug bij de behandeling van dat bezwaar.
4. Ingeval van wraking als bedoeld in het eerste lid, of in het geval van het terugtreden van een der leden bij de behandeling van een bezwaar als bedoeld in het derde lid treft de bezwarencommissie een voorziening.

## **Artikel 10 - Normen voor de beoordeling van het bezwaar**

De bezwarencommissie onderzoekt of naar haar oordeel is gehandeld in strijd met:

- a. wettelijke voorschriften;
- b. bepalingen van de CAO voor het hoger beroepsonderwijs;
- c. overige voor de medewerker geldende arbeidsvoorwaarden;
- d. al dan niet op schrift gestelde in de hogeschool geldende richtlijnen, gedragsregels, gewoonten of gebruiken;
- e. normen van zorgvuldigheid, redelijkheid en billijkheid;
- f. normen van goed werkgeverschap.

## **Artikel 11 - Advies van de bezwarencommissie**

1. De bezwarencommissie kan het bezwaar (deels) ontvankelijk, niet ontvankelijk, gegrond of ongegrond verklaren.
2. De bezwarencommissie brengt binnen acht weken nadat het bezwaar bij haar is ingediend, een schriftelijk advies uit aan het College van Bestuur over de afdoening van het bezwaar.
3. De bezwarencommissie adviseert met meerderheid van stemmen. De beraadslaging en stemming zijn geheim.
4. De werknemer en degene die het besluit namens de werkgever heeft genomen, ontvangen een afschrift van het in het tweede lid bedoelde advies direct nadat dit door de bezwarencommissie aan het College van Bestuur is uitgebracht.
5. Het advies van de bezwarencommissie is met redenen omkleed en bevat alle relevante informatie die tot de totstandkoming van het advies heeft geleid.
6. De bezwarencommissie stelt alle bescheiden die op het bezwaar en de behandeling daarvan betrekking hebben gelijktijdig met het advies ter beschikking aan het College van Bestuur.

## **Artikel 12 - Uitspraak door het College van Bestuur**

1. Het College van Bestuur doet zo snel mogelijk maar uiterlijk binnen een termijn van vier weken na het uitbrengen van het advies, schriftelijk een uitspraak over de afdoening van het bezwaar.
2. Het College van Bestuur kan desgewenst, alvorens een uitspraak te doen, nader advies inwinnen bij de voorzitter van de bezwarencommissie of bij anderen.



3. Het College van Bestuur brengt de uitspraak onmiddellijk ter kennis van de betrokken partijen. Tevens stelt het College van Bestuur de bezwarencommissie in kennis van de uitspraak.
4. Tot aan de uitspraak van het College van Bestuur heeft de werknemer het recht zijn bezwaar in te trekken.
5. Het advies van de bezwarencommissie over de afdoening van het bezwaar dient voor het College van Bestuur als basis voor de uitspraak. Wanneer de uitspraak van het College van Bestuur afwijkt van het door de bezwarencommissie uitgebrachte advies, geeft het College van Bestuur een schriftelijke motivering voor deze afwijking.
6. Het College van Bestuur draagt verantwoordelijkheid voor de daadwerkelijke uitvoering van de uitspraak.

### **Artikel 13 - Verlenging van de termijnen**

1. Gedurende de maanden juli en augustus (maanden met langdurige collegevrije periodes en vakanties) worden er geen bezwaren in behandeling genomen.
2. Indien blijkt dat de geldende termijnen voor het uitbrengen van een advies door de bezwarencommissie of het doen van een uitspraak door het College van Bestuur ontoereikend zijn, mag elk van deze instanties de voor haar geldende termijn verlengen met maximaal zes weken voor de bezwarencommissie en met vier weken voor het College van Bestuur.
3. De betrokken partijen worden schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte gesteld van de toepassing van het bepaalde in het tweede lid.
4. De termijnen in de artikelen 11 lid 2, 12 lid 1 en 13 lid 2 zijn termijnen van orde, dat wil zeggen dat de bezwarencommissie en het College van Bestuur alle redelijkerwijs van hen te vergen inspanningen moeten verrichten om binnen de gestelde termijn te adviseren (bezwarencommissie) dan wel een uitspraak te doen (College van Bestuur). Termijnoverschrijding heeft geen formele consequenties.

### **Artikel 14 - Taak en samenstelling bezwarencommissie**

1. De bezwarencommissie heeft tot taak het bezwaar te onderzoeken en het College van Bestuur van advies te dienen over de afdoening van het bezwaar.
2. De bezwarencommissie bestaat uit drie leden, waarvan één voorzitter, en drie plaatsvervangende leden, waarvan één plaatsvervangend voorzitter. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter maken geen deel uit van en zijn niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het College van Bestuur benoemt de leden en de plaatsvervangende leden van de bezwarencommissie, met dien verstande dat de Manager van de afdeling Personeel en Organisatie qualitate qua tot lid wordt benoemd en dat de personeelsgeleding van de Centrale Medezeggenschapsraad het recht van voordracht heeft voor één lid en voor één plaatsvervangend lid van de bezwarencommissie.
3. De bezwarencommissie is bij de behandeling van een bezwaar als volgt samengesteld:
  - a. de voorzitter of diens plaatsvervanger;
  - b. de Manager van de afdeling Personeel en Organisatie of het voor deze plaatsvervangend lid;
  - c. het lid of het plaatsvervangend lid dat is benoemd op voordracht van de personeelsgeleding van de Centrale Medezeggenschapsraad;

4. De leden van de bezwarencommissie nemen, zonder last of ruggespraak met degene die hen heeft benoemd of voor benoeming heeft voorgedragen, deel aan de beraadslagingen van de commissie.
5. De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter moeten voldoen aan de vereisten voor benoembaarheid tot rechter in een rechtbank, bedoeld in de Wet op de Rechterlijke Organisatie.
6. Met uitzondering van de Manager van de afdeling Personeel en Organisatie worden de leden en plaatsvervangende leden benoemd voor een termijn van drie jaar. Na afloop van deze termijn zijn zij ten hoogste twee maal herbenoembaar, telkens voor een termijn van drie jaar. Na een eerste herbenoeming kan een lid of plaatsvervangend lid één maal opnieuw worden herbenoemd.
7. Op eigen verzoek wordt aan de leden en de plaatsvervangende leden van de bezwarencommissie ontslag verleend. Bij het bereiken van de leeftijd van zeventig jaar wordt hun ontslag verleend met ingang van de eerstvolgende maand.
8. De leden en plaatsvervangende leden worden door het College van Bestuur ontslagen indien zij uit hoofde van ziekte of gebreken ongeschikt zijn hun functie te vervullen, indien zij hebben opgehouden de hoedanigheid te bezitten die de grond is geweest voor hun benoeming of indien zij bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak wegens een misdrijf zijn veroordeeld.
9. Alvorens het ontslag op grond van het in het achtste lid bepaalde wordt verleend, wordt de betrokkene van het voornemen tot ontslag in kennis gesteld en wordt hem de gelegenheid geboden zich ter zake te doen horen.
10. De bezwarencommissie wordt bijgestaan door een secretaris/griffier en een ambtelijk secretaris die door het College van Bestuur worden aangewezen.

## **Artikel 15 – Rechtsbescherming**

1. Geen enkele werknemer mag in zijn positie met betrekking tot de hogeschool worden benadeeld vanwege het enkele feit dat hij bezwaar maakt, lid of plaatsvervangend lid is van de bezwarencommissie, optreedt als gemachtigde of raadsman in een bezwarenprocedure dan wel op enigerlei andere wijze betrokken is of is geweest bij een bezwarenprocedure.
2. Onder de benadeling van zijn positie, als bedoeld in het eerste lid, wordt onder andere verstaan benadeling in loonontwikkeling, loopbaanontwikkeling, promotiekansen en arbeidsomstandigheden.
3. Een werknemer die zich benadeeld acht in zijn positie met betrekking tot de hogeschool, deelt dit het College van Bestuur schriftelijk en met redenen omkleed mede.
4. Het College van Bestuur doet binnen vier weken een uitspraak naar aanleiding van de in het derde lid bedoelde mededeling. De uitspraak wordt onverwijld schriftelijk meegedeeld aan de werknemer en aan degene die volgens de mededeling van de werknemer de benadeling veroorzaakt heeft.

## **Artikel 16 – Geheimhouding**

1. Het bezwaar wordt vertrouwelijk behandeld.

2. Ieder die uit hoofde van zijn functie op enigerlei wijze bij de behandeling van het bezwaar betrokken is, dan wel door de bezwarencommissie is geraadpleegd of gehoord, dient, ter waarborging van de privacy van de indiener van het bezwaar, geheimhouding te betrachten ten aanzien van hetgeen hij in verband met de behandeling van het bezwaar heeft vernomen.
3. Bij het inwinnen van informatie bij derden ten behoeve van het onderzoek naar het bezwaar moet eveneens de vertrouwelijkheid in acht worden genomen.
4. Degene die niet voldoet aan de geheimhoudingsplicht handelt in strijd met wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen.

## **Artikel 17 - Bewaring van dossiers**

1. De dossiers met betrekking tot de bezwarenprocedure worden bewaard in het archief van het secretariaat van de bezwarencommissie en worden vijf jaar na de daarin gedane uitspraak verwijderd uit het archief van het secretariaat.
2. De toegang tot de dossiers met betrekking tot een bezwarenprocedure is uitsluitend voorbehouden aan de bezwarencommissie en tevens aan de secretaris/griffier en de ambtelijk secretaris van de bezwarencommissie.
3. De uitspraak van het College van Bestuur op het bezwaar wordt bewaard in het personeelsdossier van de werknemer die het bezwaar heeft ingediend en in het archief van het secretariaat van de bezwarencommissie.

## **Artikel 18 - Kosten externe deskundigen**

1. Indien voor het uitbrengen van een advies aan het College van Bestuur naar het oordeel van de bezwarencommissie het nodig of wenselijk wordt geacht dat aan externe deskundigen een opdracht wordt verstrekt tot het verschaffen van informatie of het geven van een advies, komen de kosten hiervan ten laste van het budget van de leidinggevende van de werknemer die bezwaar heeft gemaakt.
2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing voor zover kosten worden gemaakt bij het inschakelen van een derde bij de bemiddeling, als bedoeld in artikel 6 lid 5, met dien verstande dat de leidinggevende moet hebben ingestemd met de inschakeling van een bemiddelaar.

## **Artikel 19 - Bijzondere bepalingen in verband met het eigenrisicodragerschap van de werkgever als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)**

1. In aanvulling op en / of in afwijking van de bepalingen van de artikelen 1 tot en met 18 en 20 van deze regeling, gelden in geval van een bezwaar tegen een besluit dat door of namens de werkgever in het kader van diens eigenrisicodragerschap als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is genomen en dat het toepassen van een maatregel op de WIA-uitkering van de werknemer inhoudt, de navolgende in de leden 2 tot en met 4 van dit artikel opgenomen bepalingen.
2. Omdat het besluit tot het toepassen van een maatregel op de WIA-uitkering van een werknemer wordt genomen door de Manager van de afdeling Personeel en Organisatie, maakt deze bij een bezwaar tegen een dergelijk besluit geen deel uit van de bezwarencommissie. De Manager van de afdeling Personeel en Organisatie wordt bij de behandeling van het bezwaar vervangen door het voor hem / haar benoemde plaatsvervangend lid van de bezwarencommissie.
3. De werkgever beslist over het ingediende bezwaar binnen tien weken na ontvangst van het bezwaarschrift en na te zijn geadviseerd door de bezwarencommissie. De werkgever kan de beslissing voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan degene die het bezwaar heeft ingediend. De bezwarencommissie slaat bij de uitvoering van haar werkzaamheden acht op deze termijnen.
4. De beslissing van de werkgever over het ingediende bezwaar is een beschikking waartegen de werknemer binnen zes weken na ontvangst beroep kan instellen bij de rechtbank (administratieve rechter). De werkgever vermeldt in de beslissing bij wie en binnen welke termijn de werknemer beroep kan instellen.
5. Op de voet van artikel 2 lid 2 sub c geldt deze regeling tevens als de klachtenprocedure op grond waarvan een klacht van de werknemer over een gedraging van de werkgever met betrekking tot het toepassen van een maatregel op de WIA-uitkering wordt behandeld.

## **Artikel 20 - Onvoorziene omstandigheden**

1. Indien zich omstandigheden voordoen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het College van Bestuur, onverminderd het bepaalde in het tweede lid.
2. Indien zich omstandigheden voordoen met betrekking tot de procedure van de bezwarencommissie waarin deze regeling niet voorziet, dan beslist de voorzitter van de bezwarencommissie.

## **Artikel 21 - Inwerkingtreding**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 15 oktober 2015.
2. De Bezwarenregeling personeel Christelijke Hogeschool Windesheim van mei 2013 wordt per 15 oktober 2015 ingetrokken.