

# Proces Klokkenluidersregeling

Heb je een vermoeden van een misstand? In dit document vind je de procedure wanneer je hiervan melding maakt.



# Klokkenluidersregeling Juyst

## 1 Inleiding

- 1.1 Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand. We beschrijven hierin hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt. Hierna leggen we in het kort de belangrijkste onderdelen van de regeling aan je uit.
- 1.2 In deze regeling worden de volgende definities gehanteerd:

### *Bevoegde autoriteit:*

De bevoegde autoriteiten als bedoeld in art. 2c Wet bescherming klokkenluiders, te weten: de Autoriteit Consument en Markt; de Autoriteit Financiële Markten; de Autoriteit Persoonsgegevens; De Nederlandsche Bank N.V.; het Huis voor Klokkenluiders als bedoeld in art. 3 Wet bescherming klokkenluiders; de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd; de Nederlandse Zorgautoriteit; de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming en eventueel nader bij AMvB aan te wijzen organisaties en bestuursorganen;

### *Maatschappelijk belang:*

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding als de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen van de melder raakt en sprake is van ofwel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;

### *Melder:*

een natuurlijk persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;

### *Melding:*

melding van een vermoeden van een misstand;

### *Misstand:*

Een misstand is, hetzij een schending of gevaar voor Schending van het Unierecht, dan wel een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is:

1° door een schending of gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels van de werkgever (welke regels een concrete verplichting inhouden en op grond van een wettelijk voorschrift zijn vastgesteld door de werkgever) of

2° die een gevaar vormt voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen, de aantasting van het milieu of het goed functioneren van de onderneming van de werkgever; of ii) een schending of gevaar voor schending van het EU-recht.

### *Schending van het Unierecht:*

een handeling of nalatigheid die of a. onrechtmatig is en betrekking heeft op EU-handelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van EU-richtlijn 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of die b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van EU-richtlijn 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;

### *Vermoeden van een misstand:*

het vermoeden van een melder 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 melder bij zijn werkgever heeft

opgedaan of die voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;

*Werkgerelateerde context:*

toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden;

*Werkgever:*

Juyst

*Werknemer:*

degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht (bijv. stagiairs, zelfstandigen zonder personeel, partners, bestuurders, toezichthouders) voor werkgever.

## **2 Het doen van een melding**

- 2.1 Iedere melder die een vermoeden van een misstand heeft, kan dat vermoeden op de hieronder vermelde wijze melden bij de werkgever.
- 2.2 Melden kan bij HR consultant Guido Roijen via [guido.roijen@juyst.nl](mailto:guido.roijen@juyst.nl) of 06-29594485
- 2.3 Indien de melder een redelijk vermoeden heeft en hij het vermoeden kenbaar maakt dat Guido Roijen bij de vermoede misstand is betrokken dan wel Guido Roijen voor langere tijd afwezig is, wordt de melding niet bij Guido Roijen gedaan, maar bij Ron Van der Voort via [ron.vandervoort@juyst.nl](mailto:ron.vandervoort@juyst.nl) of 0614288526..
- 2.4 Een melding kan worden gedaan: per brief, per e-mail, telefonisch, via een spraakberichtsysteem aan de in artikel 2.2 genoemde functionaris(sen), of door middel van een gesprek, op verzoek en binnen een door de functionaris te bepalen redelijke termijn, op een nader te bepalen locatie met (een van) de in artikel 2.2 genoemde pers(o)on(en).
- 2.5 De melder dient bij de melding een (privé) woon- en/of (privé) e-mailadres en telefoonnummer te verstrekken waarop de melder via post en/of e-mail en telefonisch bereikbaar is in het kader van de melding.
- 2.6 Het vermoeden van een misstand moet zijn gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij de werkgever heeft opgedaan of die voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie die werkzaamheden voor of ten behoeve van de werkgever uitvoert.
- 2.7 De melder verstrekt bij de melding zo veel mogelijk de informatie waarover hij in dat verband beschikt.

## **3 Eventueel vertrouwelijk advies**

- 3.1 Iedereen die een vermoeden van een misstand heeft, kan daarover in vertrouwen advies inwinnen (raadplegen en verzoeken om bijvoorbeeld informatie, overleg en ondersteuning).
- 3.2 Vertrouwelijk advies inwinnen kan bij vertrouwenspersoon Henk Deneer via [henk.deneer@juyst.nl](mailto:henk.deneer@juyst.nl) of 06-25026404, het Huis van Klokkeluiders of een adviseur naar eigen keuze.
- 3.3 In afwezigheid van Henk Deneer kan er vertrouwelijk advies worden ingewonnen bij Annemarie Homs via [annemarie.homs@juyst.nl](mailto:annemarie.homs@juyst.nl) of 06-55377505.

## **4 Behandeling van de melding**

- 4.1 De melding wordt bij de ontvangst opgenomen in een daarvoor ingericht register.
- 4.2 De melding wordt onderzocht en opgevolgd door Guido Roijen.

- 4.3 Als de melding mondeling (al dan niet in een daartoe ingepland overleg) wordt gedaan, wordt door Guido Roijen, hetzij een schriftelijk verslag van het overleg gemaakt, hetzij een opname gemaakt van het overleg. Voor een opname van het overleg is voorafgaande instemming van de melder nodig. De melder wordt in de gelegenheid gesteld schriftelijk te reageren op een eventuele schriftelijke weergave van het overleg.
- 4.4 De ontvangst van de melding wordt uiterlijk binnen zeven dagen na de ontvangst bevestigd aan de melder, door toezending van een schriftelijke bevestiging aan het door de melder verstrekte (privé) woon- of e-mailadres. De ontvangstbevestiging bevat bij voorkeur een zakelijke beschrijving van de melding en een afschrift van de melding of van de schriftelijke weergave van de melding indien die mondeling is gedaan.
- 4.5 Tenzij de melding niet is gebaseerd op redelijke gronden of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een misstand, wordt de melding onderzocht door een of meer perso(o)n(en) die niet direct betrokken is/zijn geweest bij de gemelde feiten.
- 4.6 Indien de melding niet is gebaseerd op redelijke gronden of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een misstand, wordt de melder daarover schriftelijk geïnformeerd, met toelichting van die vaststelling.
- 4.7 De persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, wordt geïnformeerd over de melding, tenzij de werkgever dat niet in het belang acht van het onderzoek.
- 4.8 Binnen ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging wordt aan de melder informatie verstrekt over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.
- 4.9 De perso(o)n(en) op wie de melding betrekking heeft, wordt/worden ten minste gelijktijdig als de melder op grond van art. 4.8 geïnformeerd over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.

## **5. De uitvoering van het interne onderzoek**

- 5.1 Guido Roijen en/of Ron van der Voort (hierna: de onderzoekers) stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
- 5.2 De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
- 5.3 De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
- 5.4 Melders mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
- 5.5 De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
- 5.6 De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de werkgever en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

## **6 Standpunt van de werkgever**

- 6.1 De werkgever informeert de melder uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke opvolging de melding en eventueel het interne onderzoek hebben geleid.
- 6.2 Als duidelijk is dat de werkgever het standpunt niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding kan geven, informeert hij de melder daar schriftelijk over. Daarnaast geeft de werkgever feedback over de stappen die al zijn gezet en de procedure die de melder kan verwachten.

- 6.3 Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de werkgever of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift.
- 6.4 De werkgever informeert de personen op wie de melding betrekking heeft op dezelfde manier als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

## **7 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever**

- 7.1 De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
- 7.2 Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat:
- a. het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht; of
  - b. in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden,
- reageert de werkgever hierop en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
- 7.3 Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte brengt of heeft gebracht over het onderzoeksrapport en/of zijn standpunt ten aanzien van de melding, stuurt hij ook de reactie van de melder als bedoeld in lid 1 en 2 aan deze instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

## **8 Externe melding**

- 8.1 De melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Hij kan daarvan ook direct een externe melding doen. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij:
- a. het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of
  - b. niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
- 8.2 Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn in elk geval:
- a. het Huis voor Klokkenluiders ([www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl));
  - b. de Autoriteit Consument en Markt (ACM) ([www.acm.nl](http://www.acm.nl));
  - c. de Autoriteit Financiële Markten (AFM) ([www.afm.nl](http://www.afm.nl));
  - d. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) ([www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl));
  - e. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) ([www.dnb.nl](http://www.dnb.nl));
  - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) ([www.igj.nl](http://www.igj.nl));
  - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) ([www.nza.nl](http://www.nza.nl));
  - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) ([www.autoriteitnvs.nl](http://www.autoriteitnvs.nl));
  - i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en
  - j. bestuursorganen, of onderdelen daarvan, die taken of bevoegdheden hebben op een van de gebieden, genoemd in artikel 2, eerste lid, van de richtlijn.

Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding.

- 8.3 De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
- a. schriftelijk;
  - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
  - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
- 8.4 Een mondelinge melding wordt geregistreerd door:
- a. Het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist; Of
  - b. Een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen. 15 5. Indien nodig kan de melder bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders informatie inwinnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

## **9 Geheimhouding**

- 9.1 Iedereen binnen de werkgever die betrokken is bij een melding of bij het onderzoek naar een Vermoeden van een misstand, en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
- 9.2 Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen: gegevens over de identiteit van de melder en van de identiteit van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie over een bedrijfsgeheim.
- 9.3 De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet buiten de organisatie van de Werkgever bekendgemaakt zonder instemming van de melder. Door het doen van een melding stemt de melder in met het gebruik van zijn identiteit voor zover dat is vereist voor het onderzoek naar de melding en de eventuele opvolging daarvan, tenzij de melder op dat moment uitdrukkelijk aangeeft daarmee niet in te stemmen.
- 9.4 Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek naar de melding of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt de melder daarvan zo veel mogelijk vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

## **10 Bescherming van de melder, degene die de melder bijstaat en betrokken derden tegen benadeling**

- 10.1 De werkgever zorgt ervoor dat de melder bij zijn werk op geen enkele wijze nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
- 10.2 De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij de melding naar behoren heeft gedaan en bij de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
- 10.3 De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:

- a. hij bij de openbaarmaking redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is; en
  - b. hij voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan als bedoeld in deze regeling, en hij op basis van de informatie die hij heeft gekregen over de beoordeling en/of opvolging van de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft; of
  - c. hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
    - i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; of
    - ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of
    - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
- 10.4 Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:
- a. Ontslag of schorsing;
  - b. Een boete zoals bedoeld in artikel 7:650 BW;
  - c. demotie;
  - d. het onthouden van bevordering;
  - e. een negatieve beoordeling;
  - f. een schriftelijke berisping;
  - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
  - h. discriminatie;
  - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
  - j. smaad of laster;
  - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en
  - l. intrekking van een vergunning.
- 10.5 Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.
- 10.6 Als de werkgever na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt hij uit waarom deze maatregel geen verband houdt met de melding.
- 10.7 De werkgever spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen (indien van toepassing: overeenkomstig het binnen de organisatie vastgestelde sanctiebeleid).
- 10.8 Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

## **11. Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar benadeling**

- 11.1 De functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft, bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn. Ook bespreekt deze functionaris op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
- 11.2 Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij:
- a. dat bespreken met de functionaris bij wie hij zijn melding gedaan heeft. De functionaris en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De functionaris maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de melder, naar de werkgever; en/of
  - b. de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan; en/of

- c. hierover advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders; en/of
  - d. een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
- 11.3 De melder, degene die hem bijstaat of een betrokken derde heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van de melding benadeeld wordt en aan de voorwaarden hiervoor voldoet. Dit geldt zowel tijdens als na de behandeling van de melding bij de werkgever of een bevoegde autoriteit. De kosten van juridische bijstand zijn voor rekening van de rechtszoekende.
- 11.4 Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde

## **12 Rapportage en evaluatie**

- 12.1 De werkgever stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
- a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
  - c. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder; en d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
- 12.2 De werkgever stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

## **13 Publicatie van deze regeling**

- 13.1 De werkgever zal deze regeling opnemen in het personeelshandboek en publiceren op haar website, en in de Teams omgeving van haar organisatie.

## **14 Inwerkingtreding**

- 14.1 Deze regeling treedt in werking op: 17 december 2024