

Klokkenluidersregeling

Versie 202312

I. Algemeen

Op 24 januari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders aangenomen en op 18 februari 2023 is deze in werking getreden.

Deze regeling geeft jou, als werknemer:

1. de mogelijkheid om melding te maken van (mogelijke) misstanden en inbreuken
2. inzicht en de wetenschap hoe wij als organisatie omgaan met dergelijke meldingen.

Voor een organisatie met vijftig werknemers of meer is het wettelijk verplicht een interne meldregeling te hebben, ook wel genoemd de klokkenluidersregeling. Echter vanuit onze kernwaarden, en die vanuit DDF People, vinden wij het niet meer dan logisch dat jij als werknemer altijd de mogelijkheid moet hebben om (mogelijke) misstanden (op de werkvloer) bij ons aan te kaarten.

De onderstaande regeling geldt voor Werkis B.V., onderdeel van DDF People B.V., statutair gevestigd aan de Europa-Allee 6 te (8265 VB) Kampen, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 08171341.

Deze regeling is in werking getreden op 1 december 2023

II. Klokkenluidersregeling

Artikel 1 – Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) **Werkgever:** Werkis B.V. die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- b) **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht of (uiterlijk tot een jaar geleden) heeft verricht, tevens inhoudende uitzendkrachten werkzaam voor of via Werkis;
- c) **Wet:** de Wet bescherming klokkenluiders;
- d) **Huis:** Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 van de wet;
- e) **Melding:** melding van een vermoeden van een misstand;
- f) **Melder:** een natuurlijke persoon die in de context van werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
- g) **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 als zij dergelijke informatie zouden melden
- h) **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie - als hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen - sprake is van een (dreigende) misstand. Dit vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie..
- i) **Vermoeden van een onregelmatigheid:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- j) **Misstand:**
 - Een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - Een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 2. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
- k) **Vertrouwenspersoon:** de intern bij werkgever aangestelde vertrouwenspersoon of de externe vertrouwenspersoon via ArboNed.

Artikel 2 – Wie kan melden

1. Deze klokkenluidersregeling is van toepassing op alle werknemers die werkzaamheden verrichten voor of ten behoeve van Werkis, tevens inhoudende stagiaires, vrijwilligers, zzp'ers en uitzendkrachten, waaronder ook ex-werknemers die tot uiterlijk 1 jaar geleden werkzaamheden hebben verricht voor Werkis.
2. Deze regeling is ook van toepassing op werknemers van andere organisaties die betrokken zijn bij Werkis in de hoedanigheid van (bijvoorbeeld) opdrachtnemer, onderaannemer of samenwerkingspartner.

Artikel 3 – Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan in vertrouwen de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
2. Een werknemer kan een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
3. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.

Artikel 4 – Interne meldingsprocedure

1. Iedere werknemer heeft het recht om een melding te doen indien hij of zij vermoedt dat sprake is van misstand binnen de organisatie zoals omschreven in de definities, opgenomen in artikel 1 van deze regeling.

2. De werknemer kan melding doen bij iedere leidinggevende, die binnen de organisatie een hiërarchisch hogere positie bekleedt dan de werknemer zelf of bij het interne toezichtsorgaan wat op holdingniveau is belegd bij de juridische afdeling [bereikbaar via legal@ddfpeople.nl]. De werknemer kan een melding ook doen via de aangestelde vertrouwenspersoon, waarna de vertrouwenspersoon – in overleg met de werknemer – de melding doorstuurt naar een leidinggevende, zoals hiervoor omschreven. Het staat werknemer geheel vrij om naar eigen inzicht te bepalen bij wie hij of zij de melding indient.
3. De melding kan en mag op de volgende wijzen worden gedaan:
 - schriftelijk (zoals per e-mail);
 - mondeling (telefonisch of via andere spraakberichtsysteem);
 - op verzoek van melder in een fysiek gesprek op locatie. In dit geval is werkgever ervoor verantwoordelijk dat het gesprek binnen een maand na afloop van de melding plaatsvindt; al dan niet anoniem.
4. De melder ontvangt binnen zeven (7) kalenderdagen een ontvangstbevestiging van de melding.
5. De melding wordt door werkgever geregistreerd.
6. Binnen drie (3) maanden na de ontvangstbevestiging, dient werkgever de melder te informeren over de beoordeling van de melding en eventuele vervolgstappen die naar aanleiding van de melding zijn gezet of zullen worden gezet.

Artikel 5 – Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever moet de melder beschermen tegen benadeling.
2. Melder wordt tijdens en na de melding c.q. de openbaarmaking van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of een inbreuk voor elke vorm van benadeling beschermd, onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden heeft dan wel had om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de melding juist is of was.
3. Onder benadeling wordt, conform hetgeen in de wet is bepaald, het volgende verstaan:
 - a. ontslag of schorsing;
 - b. een boete ex artikel 7:650 BW;
 - c. demotie;
 - d. het onthouding van bevordering;
 - e. een negatieve beoordeling;
 - f. een schriftelijke berisping;
 - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
 - h. discriminatie;
 - i. intimidatie, pesterijen en/of uitsluiting;
 - j. smaad of laster;
 - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst (voor het leveren van goederen of diensten);
 - l. intrekking van een vergunning.
4. Van benadeling is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel, zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel, jegens werknemer te nemen, maar die maatregel niet in redelijke verhouding staat tot zijn functioneren of in verhouding tot het overtreden van de regels.
5. Onder benadeling wordt tevens verstaan bedreiging met of poging tot benadeling.
6. Bij benadeling tijdens en/of na de behandeling van de melding, wordt vermoed dat benadeling het gevolg is van de melding of de openbaarmaking, tenzij het tegendeel blijkt uit het door werkgever aangeleverde tegenbewijs.
7. Werkgever draagt ervoor zorg dat leidinggevend en collegae van melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling die het professioneel of persoonlijk functioneren van melder belemmert in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of inbreuk. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde en buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of aan collegae van de melder, hoe dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde bedragen of maatregelen als de melder de melding doorzet.
8. Werkgever spreekt de werknemers erop aan die zich schuldig maken aan benadeling en kan hen een waarschuwing geven of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6 – Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De hoogst leidinggevende wijst, zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding en in overleg met de melder, een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

2. De contactpersoon bespreekt daarna zo spoedig mogelijk, samen met de melder:
 - a. welke risico's op benadeling aanwezig zijn;
 - b. op welke wijze risico's kunnen worden verminderd;
 - c. wat de werknemer kan doen indien hij van mening is dat er sprake is van benadeling.
3. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging van hetgeen is besproken, zoals genoemd in lid 2 van dit artikel, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een kopie van de vastlegging.
4. Indien de melder van mening is dat er sprake is van benadeling, zal hij dit bespreken met de contactpersoon. Ook bespreken beiden dan de mogelijk te nemen maatregelen om benadeling tegen te gaan. Dit wordt eveneens schriftelijk vastgelegd en bij akkoord ondertekend door de werknemer.
5. De hoogst leidinggevende draagt ervoor zorg dat maatregelen worden genomen om benadeling tegen te gaan.

Artikel 7 - Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derde(n), adviseur(s) en onderzoeker(s) die in dienst is c.q. zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
4. Artikel 6 leden 1 tot en met 4 zijn ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals genoemd in dit artikel.

Artikel 8 – Vertrouwelijkheid en identiteit

1. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van de melding maken nimmer de identiteit van de melder dan wel andere betrokkenen bekend, tenzij er sprake is van uitdrukkelijke schriftelijke instemming van een betrokkene.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze alleen toegankelijk is voor de persoon en/of personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn. Informatie met betrekking tot de melding is dus nimmer openbaar toegankelijk.
3. De behandelaar c.q. behandelaren van de melding gaan vertrouwelijk om met de informatie en/of de identiteit van de melder.
4. Openbaarmaking van informatie als bedoeld in dit artikel is slechts mogelijk na voorafgaande schriftelijke toestemming van de melder.

Artikel 9 – Procedure (intern) onderzoek

1. De leidinggevende van werknemer stelt zo spoedig mogelijk een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden; of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Het onderzoek wordt overgedragen aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. Het onderzoek wordt nimmer uitgevoerd door personen die (mogelijk) betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid. Onderzoekers dienen melder op de hoogte te houden van het verloop van het onderzoek.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Meldingen worden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de melder naar andere instanties gestuurd. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan?
4. Indien een onderzoek wordt ingesteld, wordt melder te allen tijde gehoord inzake het gemelde. Van een dergelijk gesprek worden een verslag opgesteld, welke ter ondertekening wordt voorgelegd aan melder.
5. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
6. Van het uiteindelijke onderzoeksrapport wordt een afschrift naar melder gestuurd, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 10 - Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.

2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift

Artikel 11 – Externe melding of melding op holdingniveau

1. Werknemer is gerechtigd om direct, en aldus zonder eerst een interne melding te doen, een melding in te dienen bij het Huis voor Klokkeluiders.
2. Een melding kan op verschillende manieren worden ingediend. Voor meer informatie wordt verwezen naar de website van het Huis van Klokkeluiders: <https://www.huisvoorklokkeluiders.nl/onderzoek-door-het-huis>
3. Ondanks de mogelijkheid om direct en rechtstreeks een externe melding te doen, heeft het de voorkeur dat melding wordt gedaan:
 - a. bij jouw werkgever en/of de vertrouwenspersoon;
 - b. bij de moedermaatschappij van Werkis, zijnde DDF People B.V.;
 - c. extern.

Artikel 12 – Melden bij een bevoegde autoriteit

1. Een melder met een vermoeden van een misstand of inbreuk binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan ook direct melding doen bij de bevoegde autoriteit. Dit artikel is niet van toepassing op een vermoeden van een onregelmatigheid: hiervoor is enkel interne melding mogelijk.
2. Bevoegde autoriteiten zijn:
 - a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
 - b. de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
 - c. de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
 - d. De Nederlandsche Bank (DNB);
 - e. het Huis voor Klokkeluiders;
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
 - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ);
 - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS)
 - i. de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) en
 - j. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.

Artikel 13 – Overige bepalingen

1. De regeling wordt door de werkgever gepubliceerd.
2. Vanuit de werkgever wordt er periodiek gerapporteerd en wordt het beleid geëvalueerd.
3. Voor zover de arbeidsovereenkomst ofwel een andere overeenkomst op basis waarvan werk wordt verricht, noopt tot geheimhouding en strijdig is met de inhoud en het doel van de onderhavige regeling, prevaleert hetgeen in de onderhavige regeling is vastgelegd.

