

## TSN Zorg - meldregeling voor klokkenluiders

---

### Inleiding

Deze meldregeling voor klokkenluiders is van toepassing op TSN Verzorging & Verpleging B.V., TSN Voor Anker B.V., TSN Mercator B.V. en TSN Ebbingepoort B.V., hierna tezamen aangeduid als: “TSN Zorg”.

Deze meldregeling is bedoeld voor werknemers en andere bij onze organisatie betrokken personen die een vermoeden hebben van een misstand of schending van het Europese Unierecht en dit vermoeden willen melden. Het doel van deze regeling is om voor dergelijke ‘klokkenluiders’ de procedure inzichtelijk te maken vanaf het hebben van een vermoeden tot het daadwerkelijk doen van een melding. Deze modelregeling biedt onder meer definities van de wettelijke terminologie en beschrijft de interne (en externe) werkwijze, rechten en plichten van een melder en bij welke functionarissen een melder terecht kan.

### *Wet bescherming klokkenluiders*

Deze meldregeling is opgesteld in overeenstemming met de Wet bescherming klokkenluiders (**Wbk**), zoals deze wet geldt vanaf 18 februari 2023, en wordt van tijd tot tijd aangepast naar aanleiding van wijzigingen in de Wbk en in op de Wbk gebaseerde regelingen, van toepassing zijnde of verklaarde CAO, alsook de modelregeling van een op werkgever van toepassing zijnde branche. Deze regeling is niet bedoeld voor persoonlijke klachten van werknemers of persoonlijke conflicten op de werkvloer. Deze meldregeling moet worden onderscheiden van reglementen die zien op ongewenste omgangsvormen, melding van gewetensbezwaren, klachten of omgang met het geldende personeelsbeleid.

### *Wie kan een melding doen?*

Naast (ex-)werknemers kunnen op grond van de Wbk ook sollicitanten, vrijwilligers, stagiaires, uitzendkrachten, ZZP’ers, aannemers van werk, personen die de melder bijstaan (zoals een vertrouwenspersoon) en aandeelhouders een melding doen als ‘klokkenluider’.

### *Instemming en vragen*

Dit protocol is opgesteld met instemming van de ondernemingsraad. Mocht je naar aanleiding van het lezen van deze meldregeling vragen hebben, dan is HR de aangewezen afdeling voor het verkrijgen van een nadere toelichting. Informatie en advies is ook in te winnen bij het Huis voor Klokkenluiders ([www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)).

Deze meldregeling is onderdeel van het personeelshandboek van werkgever, elektronisch verkrijgbaar via intranet.

## Inhoudsopgave

|            |                                         |
|------------|-----------------------------------------|
| Artikel 1  | Definities                              |
| Artikel 2  | Algemene bepalingen                     |
| Artikel 3  | Interne melding                         |
| Artikel 4  | Registratie en communicatie             |
| Artikel 5  | Kennisgeving/termijnen/ontvankelijkheid |
| Artikel 6  | Opvolging interne melding/onderzoek     |
| Artikel 7  | Standpunt/beoordeling van melding       |
| Artikel 8  | Externe melding                         |
| Artikel 9  | Rechtsbescherming bij een melding       |
| Artikel 10 | Uitsluiting van aansprakelijkheid       |
| Artikel 11 | Geheimhouding en gegevensbescherming    |
| Artikel 12 | Slotbepalingen                          |

## **1** Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) **bedrijfsgeheim:** informatie die aan de voorwaarden voldoet zoals omschreven in [artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen](#).
- b) **betrokken derde:** een betrokken derde is:
  - een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is; of
  - een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is.
- c) **bevoegde autoriteit:** een autoriteit als bedoeld in [artikel 2c Wbk](#), waaronder onder meer begrepen:
  - de Autoriteit Consument en Markt
  - de Autoriteit Financiële Markten
  - de Autoriteit persoonsgegevens
  - de Nederlandsche Bank N.V.
  - het Huis van Klokkenluiders
  - de Inspectie gezondheidszorg en jeugd
  - de Nederlandse Zorgautoriteit.
- d) **diegene die een melder bijstaat:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is.
- e) **externe melding:** een melding van een vermoeden van een misstand volgens artikel 8 van deze regeling.
- f) **interne melding:** een melding van een vermoeden van een misstand volgens artikel 3 van deze regeling.
- g) **melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt.

- h) **meldkanaal:** een door de bevoegde autoriteit ingerichte kanaal voor het ontvangen en in behandeling nemen van een melding welke de mogelijkheid biedt om, met het oog op de behandeling van een melding, informatie duurzaam op te slaan.
- i) **misstand:** een misstand is:
- een (gevaar voor) schending van het Unierecht; en/of
  - een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - 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;
    - 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.
- j) **Onafhankelijke functionaris:** de natuurlijke persoon die de rol van externe vertrouwenspersoon integriteit voor de organisatie van werkgever vervult en bij wie een vermoeden van een melding kan worden gemeld en/of<sup>1</sup> die opvolging geeft aan een melding (tezamen met een andere onafhankelijke functionaris) en in ieder geval aan de volgende vereisten voor onafhankelijkheid en onpartijdigheid voldoet:<sup>2</sup>
- handelt volgens deskundig inzicht;
  - vereenzelvigd zichzelf niet met de melder of werkgever;
  - heeft geen zakelijke banden met de melder
  - de melding gaat de functionaris niet persoonlijk aan;
  - is niet betrokken geweest bij de oorzaak van de melding en kan de zaak met de nodige afstand en integriteit beoordelen;
  - behartigt geen tegengestelde belangen; en
  - is in staat om de melder zo volledig mogelijk in te lichten over de juridische aspecten van zijn melding.
- k) **vermoeden van een misstand:** het op redelijke gronden gebaseerde vermoeden van een melder dat binnen de organisatie van werkgever (of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen), sprake is van een misstand die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.
- l) **werkgever:** TSN Zorg

<sup>1</sup> De wet sluit niet uit dat dezelfde onafhankelijke functionaris die een melding ontvangt ook opvolging geeft aan die melding.

<sup>2</sup> Op dit moment bepaalt de Wbk niet wat de vereisten (en taak/functie) zijn voor een 'onafhankelijke functionaris' en blijft onduidelijk welke persoon dan aangewezen moet worden door de werkgever als 'onafhankelijke functionaris' conform de wet. Overweging 56 van Richtlijn (EU) 2019/1937 bepaalt in dit kader wel als volgt, en dat kan richting geven: *'De keuze van de personen of afdelingen binnen een juridische entiteit in de private sector die het meest geschikt zijn om te worden aangewezen als bevoegd voor de ontvangst en de opvolging van meldingen, hangt af van de structuur van de entiteit, maar hun functie moet in elk geval waarborgen dat zij onafhankelijk zijn en geen belangenconflicten hebben. In kleinere entiteiten kan deze functie worden uitgeoefend als nevenfunctie van een stafmedewerker die in een goede positie verkeert om direct melding te doen aan het hoofd van de organisatie, zoals een hoofd naleving of personeelszaken, een integriteitsmedewerker, een jurist of privacy-medewerker, een financieel directeur, een directeur audit of een lid van de raad van bestuur'.*

- m) **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht bij werkgever.

## 2 Algemene bepalingen

### *Misstand*

2.1 In artikel 1 sub i van deze regeling is de wettelijke definitie gegeven van een 'misstand'.

2.1.1 Van een misstand kan sprake zijn bij een (gevaar voor) schending van het Unierecht, zoals een handeling of nalatigheid die inbreuk maakt op een wettelijk voorschrift (bijvoorbeeld een richtlijn of verordening) zoals genoemd in de bijlage van [Richtlijn \(EU\) 2019/1937](#), betrekking hebbende op onder meer:

- overheidsopdrachten,
- financiële diensten,
- productveiligheid,
- veiligheid van vervoer,
- bescherming van het milieu,
- veiligheid van levensmiddelen,
- volksgezondheid,
- consumentenbescherming, en
- bescherming van persoonsgegevens.

2.1.2 Van een misstand kan ook sprake zijn bij een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is. Een misstand is aldus niet altijd een schending van een wettelijk voorschrift en het kan ook een doen of laten zijn waardoor er een gevaar voor de volksgezondheid of veiligheid van personen optreedt.

*Een voorbeeld van een misstand is het uitgeven van geld, bestemd voor de inzet van zorgverleners, te gebruiken voor de aanschaf van een luxe boot.*

### *Intern of extern melden*

2.2 Een melder heeft de mogelijkheid om een interne melding te doen of (direct) een externe melding. Het uitgangspunt van deze meldregeling is dat een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid in beginsel eerst intern onderzocht moet worden. De organisatie moet (in beginsel) in de gelegenheid worden gesteld om zelf orde op zaken te stellen. Daarnaast komt een interne melding het zelfreinigend vermogen van de onderneming ten goede.

### *Advies*

2.3 Een melder heeft de mogelijkheid om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. De melder kan deze adviseur verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake de melding. Een melder kan tevens (de

afdeling advies van) het Huis van Klokkenluiders verzoeken om informatie en advies inzake het vermoeden van een misstand.

- 2.4 Een melder kan ook met betrekking tot een vermoeden van een misstand de externe vertrouwenspersoon van werkgever verzoeken om informatie, advies en ondersteuning. De vertrouwenspersoon behandelt het verzoek van de melder met integriteit en werkt in diens hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) werkgever.

#### *Bijstaan van een melder*

- 2.5 Deze regeling heeft als doel melders en mensen die een melder bijstaan (zoals een vertrouwenspersoon) en betrokken derden (zoals een collega of familielid verbonden met een melder) binnen het wettelijk kader van de Wbk de mogelijkheid te bieden om meldingen te doen over een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van werkgever.

#### *Anoniem melden*

- 2.6 [De bepalingen van de Wbk ten aanzien van het anoniem melden zijn nog niet in werking getreden. Dit lid is gereserveerd voor wijzigingen in de Wbk].

### **3 Interne melding**

- 3.1 Het vermoeden van een misstand kan worden gemeld bij de daartoe aangewezen onafhankelijke functionaris.
- 3.2 Een melder kan op de volgende wijze een interne melding doen bij de onafhankelijke functionaris:
- a) schriftelijk door een brief te sturen of digitaal per mail;
  - b) mondeling via de telefoon middels het telefoonnummer of middels een ander spraakberichtsysteem; of
  - c) in een gesprek dat door de melder is aangevraagd bij de onafhankelijk functionaris.

De gegevens van de onafhankelijk functionaris, tevens vertrouwenspersoon, zijn te benaderen via de pagina op intranet.

- 3.3 Indien melder een gesprek heeft aangevraagd bij de onafhankelijke functionaris, dan zal binnen een redelijke termijn op de locatie van werkgever/ de onafhankelijke functionaris een gesprek worden ingepland, c.q. plaatsvinden.

### **4 Registratie en communicatie**

- 4.1 Werkgever registreert, via de onafhankelijke functionaris, een interne melding bij de ontvangst ervan
- a) in een daarvoor ingericht register;
  - b) door een opname te maken van het telefoongesprek zoals bedoeld in artikel 3.1 sub b van deze regeling; of

- c) door een schriftelijke weergave van het gesprek te maken zoals bedoeld in artikel 3.1 sub c van deze regeling.

4.2 Voorafgaand aan het maken van een opname of schriftelijke weergave zoals bedoeld in het vorig lid van dit artikel, zal de onafhankelijke functionaris de expliciete toestemming hiervoor van de melder verzoeken. De instemming van de melder zal worden geregistreerd. De melder krijgt de gelegenheid om een schriftelijke weergave van een gesprek te controleren, al dan niet te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.

#### *Communicatie met de melder*

- 4.3 Indien de melder een interne melding per (aangetekende) post heeft verzonden, dan wordt verondersteld dat melder ermee instemt dat alle kennisgevingen en mededelingen in het kader (van de uitvoering) van deze regeling aan melder langs schriftelijke weg en op datzelfde postadres worden toegestuurd door de onafhankelijke functionaris. Van het voorgaande kan worden afgeweken indien de melder expliciet (of nadien schriftelijk) aan de onafhankelijke functionaris aangeeft dat hij verdere bericht(geving)en per e-mail wenst te ontvangen en daartoe zijn e-mailadres opgeeft.
- 4.4 Indien de melder een interne melding per e-mail heeft gedaan, dan wordt verondersteld dat melder ermee instemt dat alle kennisgevingen en mededelingen in het kader (van de uitvoering) van deze regeling aan melder langs elektronische weg en op datzelfde e-mailadres worden toegestuurd door de onafhankelijke functionaris(sen).

#### *Bewaren van gegevens*

- 4.5 De gegevens van een melding in het register worden verwerkt, waaronder bewaard in overeenstemming met de (U)AVG, en vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wbk of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen. Zolang een onderzoek naar een melding loopt of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in een registratie in ieder geval behouden.

## **5 Kennisgeving/termijnen/ontvankelijkheid**

#### *Ontvangstbevestiging*

- 5.1 De melder zal binnen zeven dagen na het doen van de melding een ontvangstbevestiging ontvangen door de daartoe aangewezen onafhankelijke functionaris. De ontvangstbevestiging bevat onder meer een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop de melding is ontvangen en een afschrift van de melding.
- 5.2 De onafhankelijke functionaris bij wie een melding is gedaan deelt, tenzij de melding niet-ontvankelijk is in de zin van artikel 5 lid 3 en lid 4 van deze regeling, de melding met werkgever.
- 5.3 Indien de melding de persoon of het orgaan betreft dat de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid van werkgever, dan wordt in tegenstelling tot het bepaalde in het vorig lid van dit artikel de interne toezichthouder schriftelijk op de

hoogte gebracht van de melding door de onafhankelijke functionaris bij wie een melding is gedaan.

#### *(Niet)-ontvankelijkheid*

- 5.4 De onafhankelijke functionaris kan oordelen dat de melding niet-ontvankelijk is indien op voorhand duidelijk is dat:
- a) melder, een melding en/of een gestelde misstand niet voldoet aan de wettelijke definities (zoals bepaald in artikel 1 van de Wbk en artikel 1 van deze regeling);
  - b) het vermoeden van een misstand niet gebaseerd is op redelijke gronden; en
  - c) het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
- 5.5 Indien de werkgever besluit, op basis van het advies van de onafhankelijke functionaris zoals beschreven in het vorig lid van dit artikel, om geen onderzoek in te stellen, dan wordt de melder hierover schriftelijk met redenen omkleed geïnformeerd.

#### *Termijn*

- 5.6 Na verzending van de ontvangstbevestiging zoals bedoeld in dit artikel zal een redelijke termijn worden vastgesteld (van ten hoogste 3 maanden) waarbinnen aan de melder informatie wordt verstrekt over de beoordeling van diens melding en – voor zover van toepassing – de opvolging van de melding.

## **6 Opvolging interne melding/onderzoek**

- 6.1 Werkgever stelt na de ontvankelijkheidstoets zoals beschreven in artikel 5 lid 3 en lid 4 van deze regeling een onderzoek in (of laat een onderzoek instellen) naar de melding van de melder. Voornoemd onderzoek wordt door de werkgever opgedragen aan onafhankelijke functionarissen die als en onpartijdige onderzoekers kunnen optreden.
- 6.2 Afhankelijk van de aard van de melding en de daarbij betrokken personen wordt door werkgever een commissie ingesteld, bestaande uit onafhankelijke functionarissen, welke opvolging geven aan de melding .
- 6.3 Tijdens het onderzoek blijft de identiteit van de melder beschermd, tenzij de melder toestemming geeft om die bekend te maken. Ook de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd, blijft geheim. De informatie die de melder deelt wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek hebben toegang tot deze informatie.

#### *Hoor en wederhoor*

- 6.4 Onderdeel van het onderzoek naar een interne melding kan zijn het doen laten plaatsvinden van hoor en wederhoor van de melder en de verantwoordelijken voor de melding. De onderzoekers stellen de melder in ieder geval in de gelegenheid om (nader) te worden gehoord naar aanleiding van zijn interne melding. Indien de melder wordt gehoord, dan ontvangt hij een schriftelijk verslag van het gesprek met de onderzoekers. Dit verslag wordt aan het einde van het gesprek ter goedkeuring en

ondertekening voorgelegd aan de melder. De melder ontvangt een kopie van het vastgestelde verslag.

- 6.5 De onderzoekers kunnen ook andere personen horen voor zover dat in het kader van de interne melding en het onderzoek relevant is. De onderzoekers zorgen voor een verslag van het gesprek met deze perso(o)n(en) en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die is gehoord. De persoon die is gehoord ontvangt een kopie van het vastgestelde verslag.

## **7 Standpunt/beoordeling van melding**

- 7.1 Werkgever wordt door de onafhankelijke functionarissen die opvolging hebben gegeven aan de melding zoals bedoeld in het vorig artikel van deze regeling schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijke beoordeling van de melding (**standpunt**). standpunt wordt door de onafhankelijke functionarissen ter kennis gebracht aan werkgever.
- 7.2 Indien de melding de persoon of het orgaan betreft dat de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid van werkgever, dan wordt, in tegenstelling tot het bepaalde in het vorig lid van dit artikel, de interne toezichthouder schriftelijk op de hoogte gebracht van het standpunt door de onafhankelijke functionarissen die opvolging hebben gegeven aan de melding zoals bedoeld in het vorig artikel van deze regeling.
- 7.3 Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, waaronder de geldende privacyregelgeving.
- 7.4 Werkgever, dan wel de interne toezichthouder deelt het standpunt met de melder.
- 7.5 In voornoemde schriftelijke kennisgeving van het standpunt wordt aangegeven wat de beoordeling van de melding is, tot welke stappen de melding heeft geleid en tot welke eventuele vervolgstappen de melding zal leiden.

## **8 Externe melding**

- 8.1 Een melder kan (direct) een melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluider.
- 8.2 De wijze waarop een vermoeden van een misstand buiten de organisatie van werkgever kan worden gemeld aan een bevoegde autoriteit en – voor zover van toepassing – aan instellingen, organen en instanties van de Europese Unie, kan op de volgende wijze geschieden bij een meldkanaal:
- a) schriftelijk;
  - b) mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem; of
  - c) op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie van de bevoegde autoriteit.

- 8.3 Een bevoegde autoriteit kan oordelen dat geen opvolging wordt gegeven aan een melding indien:
- a) de schending van het Unierecht van geringe betekenis is, dan wel het maatschappelijk belang bij het onderzoek naar of de ernst van de misstand kennelijk onvoldoende is; of
  - b) de melding dezelfde misstand betreft als bij de bevoegde autoriteit in behandeling is of door de bevoegde autoriteit is afgedaan, tenzij een nieuw feit of een nieuwe omstandigheid bekend is geworden en dat tot een ander oordeel over de misstand kan leiden.
- 8.4 Indien een melder een melding doet bij het Huis voor Klokkenluiders, dan is de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders bevoegd om onderzoek in te stellen, inlichtingen te vragen en inzage te vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden van werkgever.

## 9 Rechtsbescherming bij een melding

- 9.1 De rechtsbescherming van een werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand bestaat op grond van de Wbk onder meer uit een bescherming tegen (dreiging met en een poging tot) benadeling.
- 9.2 Onder benadeling in de zin van deze meldregeling wordt onder meer verstaan:
- a) ontslag of schorsing;
  - b) een boete als 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/of
  - l) intrekking van een vergunning.
- 9.3 Indien sprake is van een benadeling van een melder tijdens en na de *behandeling* van een melding bij de werkgever, een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie, dan wel na *openbaarmaking* van een vermoeden van een misstand, dan wordt wettelijk vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking.

### *Behandeling melding*

- 9.4 Een melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat bij de melding aan de werkgever, een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie de melder 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.

#### *Openbaarmaking melding*

- 9.5 Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
- a) de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melder 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;
  - b) de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie, dan wel rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; en
  - c) de melder op basis van informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
- 9.6 Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand tevens niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melder 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:
- a) de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
  - b) een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of
  - c) het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
- 9.7 Artikel 9.3 t/m 9.6 van deze regeling zijn van overeenkomstige toepassing op degene die een melder bijstaat, een betrokken derde en een onafhankelijke functionaris.

### **10 Uitsluiting van aansprakelijkheid**

- 10.1 Een melder, degene die een melder bijstaat en een betrokken derde zijn ingeval van een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet aansprakelijk voor een inbreuk op enige beperking van de openbaarmaking van informatie, indien:
- a) hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking van de informatie noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand; en
  - b) de melding of openbaarmaking overeenkomstig de voorwaarden in de Wbk is gedaan.
- 10.2 Een melder is, indien hij voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, niet aansprakelijk voor het verwerven van of de toegang tot informatie die in de melding is opgenomen of die openbaar wordt gemaakt, tenzij het verwerven van of de toegang tot die informatie strafbaar is gesteld.

- 10.3 De bewijslast dat niet voldaan is aan de voorwaarden, bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, berust bij degene die de melder aansprakelijk heeft gesteld.

*Wettelijke geheimhoudingsplicht*

- 10.4 Het bepaalde in dit artikel is onverminderd het bepaalde bij of krachtens de wet bepaalde met betrekking tot de bescherming van de nationale veiligheid, het beroepsgeheim van advocaten, het medisch beroepsgeheim, de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen en het strafprocesrecht.

## **11 Geheimhouding en gegevensbescherming**

- 11.1 Eenieder die betrokken is bij een melding of 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, waaronder bedrijfsgeheimen, 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 de Wbk de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
- 11.2 Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:
- a) gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is; en
  - b) informatie over een bedrijfsgeheim.

*Identiteit melder*

- 11.3 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 bekend gemaakt zonder de instemming van de melder.

## **12 Slotbepalingen**

- 12.1 Deze meldregeling treedt in de plaats van alle eventuele eerdere meldregelingen voor klokkenluiders van werkgever.
- 12.2 Werkgever heeft de bevoegdheid om, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, eenzijdig de onderhavige meldregeling te wijzigen.
- 12.3 Op deze regeling is Nederlands recht van toepassing. Voorts is de Nederlandse rechter bevoegd om geschillen uit hoofde van deze regeling te beslechten.
- 12.4 Indien één of meer artikelen van deze meldregeling niet verbindend zou(den) zijn, dan wordt, ongeacht de reden daarvan, daardoor de geldigheid van de overige artikelen van deze meldregeling niet aangetast.