

Meldregeling voor misstanden

Workstead heeft integriteit hoog in het vaandel staan. Workstead wenst een integere organisatie te zijn. Workstead doet er dan ook alles aan om dit te waarborgen. Helaas kan niet altijd voorkomen dat het weleens mis kan gaan, mis dreigt te gaan of mis lijkt te gaan. Uiteraard kan je daar altijd melding van maken bij je eigen of een andere leidinggevende of bij een directielid. Wil je officieel een misstand melden, dan vind je in deze Meldregeling voor misstanden hoe je om moet of kunt gaan met het officieel melden daarvan.

De Meldregeling voor misstanden draagt eraan bij dat Workstead zorgvuldig omgaat met een vermoeden van een misstand.

In deze regeling komt tot uitdrukking dat (o.a.) melders van een vermoeden van een misstand die te goeder trouw zorgvuldig handelen, bescherming genieten. In het kort, kan iemand alleen als melder in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) worden beschouwd, als hij/zij/hen een redelijk vermoeden van een misstand heeft en dat kan onderbouwen. Dit betekent dat er concrete en betrouwbare aanwijzingen moeten zijn voor het vermoeden van een misstand. Zie www.huisvoorklokkenluiders.nl.

Voor Workstead is een voorziening voor het intern melden van een vermoeden van een misstand een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen. Een goede regeling draagt ook bij aan een open en veilige organisatiecultuur waarin de medewerkers zich betrokken voelen bij en verantwoordelijk voelen voor hun organisatie.

De Meldregeling voor misstanden is alleen bedoeld voor het melden van een vermoeden van een misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk).

De Meldregeling voor misstanden is dus o.a. niet bedoeld voor individuele kwesties zoals een (arbeids-)conflict tussen een medewerker en zijn/haar/hun direct leidinggevende.

Per melding moet worden beoordeeld of er sprake is van een misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk).

Deze regeling sluit aan op de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk, die wet is in werking getreden op 18 februari 2023).

Meldregeling voor misstanden Workstead:

Artikel 1: Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- 1.1 *Werkgever*: degene 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 (definitie Wbk);
- 1.2 *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 (definitie Wbk);
- 1.3 *Medewerker*: degene die een werkrelatie heeft met de organisatie waar de melding over gaat (dit omvat dus meer dan alleen een werknemer in de zin van art. 7:610 en verder van het Burgerlijk Wetboek). Het gaat er om dat diegene werkzaamheden gaat verrichten, verricht of heeft verricht voor een organisatie. Het is geen vereiste dat de werkrelatie al of nog bestaat op het moment dat de melding wordt gedaan;

1.4 *Een vermoeden van een misstand:*

Een melding moet gaan over een vermoeden van een misstand. Een misstand is onder te verdelen in twee categorieën, namelijk een inbreuk op het Europese Unierecht en een maatschappelijke misstand.

Wanneer is er sprake van een inbreuk op het Unierecht?

Het Unierecht is vastgelegd in een Europese verordening of richtlijn. Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is of het doel ondermijnt en schadelijk is voor het algemeen belang. Het gaat om de volgende onderwerpen (zie Bijlage 2 van de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden):

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeding,
- diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- inbreuken waardoor de financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie worden geschaad;
- inbreuken in verband met de interne markt (als bedoeld in artikel 26, tweede lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie).

Wanneer is er sprake van een maatschappelijk misstand?

De situatie die u wilt aankaarten moet gaan over een maatschappelijke misstand. Meestal gaat de situatie dan meerdere mensen aan, komt het regelmatig voor of kan het ernstige gevolgen hebben. Ook is er sprake van een of meer van de volgende kenmerken:

- er is sprake van overtreding van de wet of op grond van een wettelijke voorschrift
- opgestelde interne regels vastgesteld door de werkgever;
- er is gevaar voor de volksgezondheid;
- er is gevaar voor de veiligheid van personen;
- er is gevaar voor de aantasting van het milieu;
- er is gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.

In bovenstaande deze gevallen moet het maatschappelijk belang in het geding zijn. Maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding als de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

- 1.5 *Melder*: een natuurlijk persoon die in de context van zijn/haar/hun werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt. Per melding moet worden beoordeeld of er sprake is van een misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk).

De melder moet een werkrelatie hebben met de organisatie waar de melding over gaat. Het gaat er om dat de melder werkzaamheden gaat verrichten, verricht of heeft verricht voor een organisatie. Dit kunnen zijn (o.a.) werknemers, ambtenaren, vrijwilligers, zelfstandigen, stagiairs, uitzendkrachten, gedetacheerden. Maar ook (personen die werken onder verantwoordelijkheid van) leveranciers, aannemers en onderaannemers en personen in leidinggevende organen, zoals leden van een raad van commissarissen. Ook aandeelhouders kunnen een melding doen. Het is geen vereiste dat de werkrelatie al of nog bestaat op het moment dat de melding wordt gedaan.

De melder moet de melding dan wel op de juiste manier doen, dat betekent dat de melding gebaseerd moet zijn op redelijke gronden op het moment dat de melding wordt gedaan. Dit houdt in dat het vermoeden van de melder niet gebaseerd mag zijn op 'van horen zeggen'. De melder moet zelf misstanden gezien of meegemaakt hebben (moet redelijke gronden hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is), en bijvoorbeeld (door middel van papieren, e-mails, foto's of andere bewijzen) kunnen aantonen waarop de melder het eigen vermoeden baseert. Heeft de melder redelijke gronden om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand?

Iemand kan alleen als melder in de zin van de Wbk worden beschouwd, als hij/zij/hen een redelijk vermoeden van een misstand heeft en dat kan onderbouwen. Dit betekent dat er concrete en betrouwbare aanwijzingen moeten zijn voor het vermoeden van een misstand;

- 1.6 *Bescherming*: De werkgever mag een melder niet benadelen omdat hij/zij/hen een melding gedaan heeft. De melder moet de melding dan wel op de juiste manier gedaan hebben, dat betekent dat de melding gebaseerd moet zijn op redelijke gronden op het moment dat de melding wordt gedaan, zie verder ook in artikel 8.

Benadeling kan bijvoorbeeld zijn ontslag, maar ook overplaatsing tegen de zin van de melder, het weigeren van een promotie of pesten. Ook mensen die melders helpen worden hiertegen beschermd.

De bescherming bestaat uit de volgende maatregelen:

- verbod op benadeling met verschuiving van de bewijslast in gerechtelijke procedures;
- de melder heeft recht op ondersteuningsmaatregelen waaronder volledig onafhankelijke informatie en kosteloze en gemakkelijk toegankelijke adviezen;
- de melder wordt gevrijwaard van procedures (bijvoorbeeld schending van de geheimhoudingsplicht, verboden informatieverwerving, laster, schending auteursrechten, openbaarmaking bedrijfsgeheimen, schending van vertrouwelijkheid of bescherming persoonsgegevens);
- specifieke geheimhoudingsverplichtingen in het kader van de melding en de opvolging daarvan voor de identiteit van de melder (en andere betrokkenen);
- sancties voor degenen die zich schuldig maken aan het tegenwerken van de melder of het onderzoek.

Heeft de melder toegang gekregen tot informatie of documenten doordat de melder een strafbaar feit heeft gepleegd? Heeft de melder bijvoorbeeld een verboden terrein betreden of een computersysteem gehackt? Dan kan de melder hiervoor wel strafrechtelijk vervolgd worden. De melder is ook niet beschermd tegen aansprakelijkheidstelling als het gaat om bescherming van gerubriceerde informatie zoals staatsgeheimen, het beroepsgeheim van advocaten, het medisch beroepsgeheim en de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen;

- 1.7 *Wie worden beschermd?*: Behalve de melder worden ook mensen die een melder helpen beschermd, zoals vertrouwenspersonen en vakbondsvertegenwoordigers. Maar ook betrokken derden, zoals collega's en familieleden;

1.8 *Waar en hoe kan worden gemeld?:*

Waar?: Iemand kan een melding doen bij een werkgever via de interne meldprocedure. Ook mag direct een melding worden gedaan bij een bevoegde externe autoriteit. Momenteel is Miriam Smit (06-2139 7442 of info@humanresults.nl) als externe Vertrouwenspersoon ten behoeve van deze regeling benoemd.

Voor vragen of advies kan men terecht bij het Huis voor Klokkenluiders.

Hoe?: Er kan schriftelijk of mondeling worden gemeld. Mondeling via de telefoon of via een spraakberichtensysteem, en door middel van een gesprek op locatie;

1.9 *HR-medewerker(s)/HR Manager):* degene(n) die is (zijn) belast met personele aangelegenheden van de organisatie. Degene(n) is (zijn) onafhankelijke functionaris(sen) in de zin van de Wbk;

1.10 *Directie:* degenen die zijn benoemd als lid van de Directie van de organisatie;

1.11 *Adviseur:* de adviseur is iedere natuurlijk persoon die het vertrouwen van de melder geniet en op wie uit hoofde van zijn/haar/hun beroep of ambt een geheimhoudingsplicht rust omtrent het aan hem/haar/hun gemelde;

1.12 *Vertrouwenspersoon:* diegene die door de Directie is aangewezen om als zodanig voor de organisatie te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij/zij/hen als zodanig fungeert; binnen Workstead is er een externe Vertrouwenspersoon;

1.13 *Bevoegde externe autoriteit:* organisaties als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders (zoals bijvoorbeeld het Huis voor Klokkenluiders, de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten);

1.14 *Huis:* Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming klokkenluiders;

1.15 *Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:* de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming klokkenluiders;

1.16 *Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:* de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming klokkenluiders.

Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker c.q. melder

2.1 De medewerker c.q. de melder kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand en zich desgewenst door deze adviseur laten vertegenwoordigen.

2.2 Ter zake het vermoeden van een misstand kan de medewerker c.q. de melder de Vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand. De Vertrouwenspersoon functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) de organisatie.

2.3 Ter zake het vermoeden van een misstand kan de medewerker c.q. de melder de Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders www.huisvoorklokkenluiders.nl verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3: Interne melding

3.1 Graag ziet Workstead (dit is niet verplicht: extern melden bij de bevoegde externe autoriteit mag ook) dat de melder de melding van een vermoeden van een misstand eerst doet binnen de organisatie waarin hij/zij/hen werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie, intern te melden bij de HR manager volgens de in deze regeling beschreven interne procedure of te melden bij de betreffende andere organisatie conform de daar geldende meldregeling voor misstanden.

Intern melden heeft de voorkeur van Workstead, omdat er dan snel kan worden gereageerd en Workstead dan ook eventueel direct maatregelen kan nemen. Bij direct externe melding mist de melder de interne onderzoeksmogelijkheid.

3.2 Indien de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren en/of het handelen van de HR manager betreft, vindt deze plaats aan de Directie van de organisatie.

- 3.3 De melder kan het vermoeden van een misstand ook intern melden via de Vertrouwenspersoon van de organisatie.
- 3.4 Binnen Workstead wordt de mogelijkheid geboden om een misstand anoniem te melden. Dit kan telefonisch via: 06-2139 7442. Tevens is dit mogelijk per brief, met op de gesloten enveloppe te vermelden, gericht aan HR manager of gericht aan Vertrouwenspersoon.

Artikel 4: Vastlegging van de interne melding

- 4.1 De melder doet de melding mondeling of schriftelijk (als schriftelijk dan graag per e-mail HR@workstead.nl) bij de HR manager, en in geval artikel 3, lid 2 van toepassing is, de Directie.
- 4.2 Indien de melder de melding van een vermoeden (deels) mondeling doet bij de HR manager, en in geval artikel 3, lid 2 van toepassing is, de Directie, draagt deze, met instemming van de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring (aanvulling of bijstelling door de melder is mogelijk) en ondertekening voor aan de melder. De schriftelijke versie van de melding wordt gedateerd. De melder ontvangt van de schriftelijke vastlegging een afschrift.
- 4.3 De meldingen van vermoedens van misstanden worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register. Dit register is voorzien van een beveiligingscode om de toegankelijkheid te beperken en geheimhouding te waarborgen.
- 4.4 De HR manager respectievelijk de Directie stuurt binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke (mondelinge) melding.
- 4.5 Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand doet via de Vertrouwenspersoon, stuurt de Vertrouwenspersoon de melding, in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen, door naar de HR manager en indien artikel 3, lid 2 van toepassing is, de Directie, met vermelding van de ontvangstdatum. Indien de melder de melding van een misstand (deels) mondeling doet, draagt de Vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt van de melding en de schriftelijke vastlegging hiervan een afschrift.

Artikel 5: Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

- 5.1 De HR manager, respectievelijk de Directie en/of de Vertrouwenspersoon draagt/dragen er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
- 5.2 Al degenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
- 5.3 Indien het vermoeden van een misstand is gemeld via de Vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de Vertrouwenspersoon en stuurt de Vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.

Artikel 6: Standpunt

- 6.1 Nadat de melding is gedaan, verricht de HR manager respectievelijk de Directie een zorgvuldig onderzoek naar het gemelde vermoeden van een misstand. Tijdens het onderzoek zal de HR manager de melder horen.
- 6.2 Indien de melder de melding bij de Vertrouwenspersoon heeft gedaan en de melder zijn of haar identiteit niet bekend wil maken, dan kan de HR manager respectievelijk de Directie haar vragen schriftelijk aan de melder stellen via de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon zal de vragen doorgeleiden aan de melder die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Vervolgens zal de Vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan de HR-Business partner respectievelijk de Directie.

- 6.3 Binnen een periode maximaal drie maanden vanaf het moment van de interne melding, wordt de melder door de HR manager respectievelijk door de Directie of Vertrouwenspersoon schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de interne melding heeft geleid, dan wel zal leiden (voor zover van toepassing). Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs-)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
- 6.4 De HR manager respectievelijk de Directie zal in een gesprek met de melder dan wel de Vertrouwenspersoon het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en de melder in staat stellen hier op te reageren.
- 6.5 Als het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, wordt de melder door de HR manager respectievelijk door de Directie of door de Vertrouwenspersoon hiervan voor het verstrijken van de periode van drie maanden schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier weken bedragen.

Artikel 7: Externe melding

- 7.1 De melder mag altijd een melding van een vermoeden van een misstand doen bij één van de bevoegde externe autoriteiten (zie in artikel 1, bij de autoriteit die ten aanzien van het onderwerp bevoegd is). De melder hoeft de melding niet eerst intern te doen.
- 7.2 De melder kan ook na het doorlopen van de procedure inzake de interne melding als bedoeld in artikel 3 en 6 een redelijk vermoeden van een misstand extern melden bij één van de bevoegde externe autoriteiten, indien:
- a) de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 6 en van oordeel is dat het vermoeden van een misstand ten onrechte terzijde is gelegd (dit niet eens zijn graag in lijn met artikel 6 lid 4 aan de HR manager respectievelijk de Directie laten weten)
 - b) de melder het niet eens is met de wijze waarop de werkgever zich jegens de melder heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand (dit niet eens zijn graag in lijn met artikel 6 lid 4 aan de HR manager respectievelijk de Directie laten weten)
 - c) de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn(en) als bedoeld in artikel 6 leden 3 en 5.
- 7.3 De melder kan direct bij één van de bevoegde externe autoriteiten een externe melding doen van een vermoeden van een misstand.
Denk bijvoorbeeld aan de volgende situaties:
- a) acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b) een redelijk vermoeden dat de HR Manager en één of meerdere leden van de Directie binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken zijn;
 - c) een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding;
 - d) een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e) een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f) een wettelijke plicht tot directe externe melding.
- 7.4 De melder kan de externe melding doen bij één van de bevoegde externe autoriteiten (bij de autoriteit die ten aanzien van het onderwerp bevoegd is). Daarbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand dan plaats zal vinden aan die bevoegde externe autoriteit die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. De melder houdt enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die bevoegde externe

autoriteit kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de organisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen.

Artikel 8: Rechtsbescherming melder

- 8.1 De melder van een vermoeden van een misstand die te goeder trouw zorgvuldig handelt (zie onder andere in artikel 1 en in 8.2), wordt in zijn/haar/hun rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn/haar/hun melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld in zijn/haar/hun rechtspositie jegens de organisatie.
- 8.2 Deze Meldregeling voor misstanden en het benadelingsverbod zijn niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van een melder, ook niet voor kritiek op gemaakte beleidskeuzes of voor gewetensbezwaren. De melder die een melding maakt, moet niet uit persoonlijk gewin handelen; ook dan gelden deze Meldregeling voor misstanden en het benadelingsverbod niet. De melder die een melding maakt van een vermoeden van een misstand waaraan de melder bewust heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van sancties.
- 8.3 Rechtspositionele besluiten, indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van een misstand die in ieder geval onder de in 8.1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn besluiten gericht op o.a. (zie ook in artikel 1) het:
- a) verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b) tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c) niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d) verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - e) treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f) onthouden van salarisverhoging;
 - g) onthouden van promotiekansen;
 - h) het niet accepteren van een ziekmelding of de medewerkers als ziek geregistreerd laten;
 - i) afwijzen van verlof.

Artikel 9: Publicatie, rapportage en evaluatie

Jaarlijks wordt een rapportage opgesteld over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en 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 onregelmatigheden 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 de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
- d) informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

Artikel 10: Slotbepalingen

- 10.1 Deze regeling is gepubliceerd op Workstead Intranet.
- 10.2 De voormalige meldregeling voor misstanden van 2023 wordt per direct ingetrokken en is vervangen door deze regeling: "de meldregeling voor misstanden" met ingang van 01-01-2024.
- 10.3 Thans is Miriam Smit (06-2139 7442 of info@humanresults.nl) als externe Vertrouwenspersoon ten behoeve van deze regeling benoemd.