

## Klokkenluidersregeling JobMotion B.V.

### Artikel 1 – Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

**a. werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht voor JobMotion B.V., ongeacht of deze werknemer zijn werkzaamheden verricht binnen JobMotion B.V. of op basis van detachering bij de Universiteit Leiden;

**b. werkgever:** JobMotion B.V.;

**c. melder:** de natuurlijke persoon die in het kader van zijn werkzaamheden een vermoeden van een misstand of een onregelmatigheid meldt of heeft gemeld;

**d. vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een werknemer dat binnen JobMotion B.V., bij de Universiteit Leiden of bij een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden in aanraking komt, sprake is van een misstand, voor zover:

1. Het vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden; en
2. Bij de misstand het maatschappelijk belang in het geding is;

**e. misstand:** een situatie waarin sprake is van een werkgerelateerde situatie waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, waaronder in ieder geval kan worden verstaan:

1. Een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift;
2. Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
3. Een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
4. Een (dreigend) gevaar voor het milieu;
5. Een (dreigende) aantasting van het goed functioneren van een organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten;
6. Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
7. Een (dreigende) verspilling van overheidsmiddelen; of
8. Een (dreigende) schending van het Unierecht als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders;

**f. 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 JobMotion B.V. of in het kader van de werkzaamheden van de werknemer bij een opdrachtgever en die zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;

**g. melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of, voor zover deze regeling daarin voorziet, een vermoeden van een onregelmatigheid;

**h. adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn beroep geheimhouding is verschuldigd en die door de melder in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;

**i. interne melding:** een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid via het interne meldkanaal van JobMotion B.V.;

**j. externe melding:** een melding van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde externe autoriteit;

**k. bevoegde autoriteit:** een autoriteit die op grond van de Wet bescherming klokkenluiders bevoegd is om een externe melding te ontvangen en, voor zover van toepassing, te onderzoeken of daarop anderszins opvolging te geven;

**l. meldfunctionaris:** de door JobMotion B.V. aangewezen persoon bij wie een interne melding kan worden gedaan en die verantwoordelijk is voor de zorgvuldige ontvangst en verdere behandeling van de melding;

**m. hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever; bij JobMotion B.V. is de hoogste leidinggevende tevens de hoogste verantwoordelijke;

**n. onderzoekers:** de personen die door JobMotion B.V. zijn aangewezen om de melding te onderzoeken en die onafhankelijk en onpartijdig zijn ten opzichte van de melding en de daarbij betrokken personen;

**o. benadeling:** iedere handeling of nalatigheid die een melder, of een andere wettelijk beschermde persoon, rechtstreeks of indirect benadeelt in verband met het doen van een melding of het ondersteunen van een melder;

## **Artikel 2 – Doel en reikwijdte van de regeling**

Deze regeling heeft tot doel werknemers van JobMotion B.V. een veilige en zorgvuldige mogelijkheid te bieden om een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid te melden.

1. Deze regeling geldt voor zowel werknemers die hun werkzaamheden binnen JobMotion B.V. verrichten als werknemers die door JobMotion B.V. bij de Universiteit Leiden zijn gedetacheerd.
2. Een melding kan betrekking hebben op een situatie binnen JobMotion B.V., binnen de Universiteit Leiden of binnen een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden in aanraking komt.
3. Deze regeling laat de wettelijke rechten van een melder op grond van de Wet bescherming klokkenluiders onverlet.
4. Deze regeling is geen vervanging voor procedures voor individuele arbeidsconflicten, klachten, bezwaren of meldingen van ongewenst gedrag, tenzij de betreffende situatie tevens kwalificeert als een vermoeden van een misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders.

## **Artikel 3 – Informatie, advies en ondersteuning**

Een werknemer kan vóór, tijdens en na het doen van een melding een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.

1. Een werknemer kan voor informatie, advies en ondersteuning contact opnemen met het Huis voor Klokkenluiders.
2. JobMotion B.V. maakt voor werknemers informatie beschikbaar over:
  - a. deze interne meldregeling;
  - b. de wijze waarop intern kan worden gemeld;
  - c. de mogelijkheid om rechtstreeks extern te melden;
  - d. de bevoegde externe autoriteiten;
  - e. de rechtsbescherming van de melder;
  - f. de mogelijkheden voor vertrouwelijk advies en ondersteuning.

## **Artikel 4 – Interne melding**

1. Een werknemer kan een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid intern melden via het door JobMotion B.V. aangewezen interne meldkanaal.
2. Een interne melding kan worden gedaan bij de door JobMotion B.V. aangewezen meldfunctionaris, Atie van Loenen, Adviseur HR en kwaliteit, via [ag.van.loenen@jobmotion.leidenuniv.nl](mailto:ag.van.loenen@jobmotion.leidenuniv.nl).
3. De melder kan een melding schriftelijk of mondeling doen.
4. Een mondelinge melding kan telefonisch of tijdens een gesprek worden gedaan.
5. Bij een mondelinge melding wordt een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van de melding gemaakt. De melder krijgt de gelegenheid deze weergave te controleren, te corrigeren en goed te keuren.
6. De melder is niet verplicht om eerst intern te melden. Een melder kan een vermoeden van een misstand rechtstreeks extern melden bij een bevoegde autoriteit.
7. Indien de melder redelijkerwijs vermoedt dat de meldfunctionaris, een leidinggevende of de hoogste leidinggevende bij de gemelde situatie betrokken is, kan de melder de melding rechtstreeks extern doen bij een bevoegde autoriteit.
8. De meldfunctionaris behandelt de melding onafhankelijk en onpartijdig en onthoudt zich van behandeling van een melding waarbij de meldfunctionaris zelf rechtstreeks of indirect betrokken is.
9. Een melder hoeft een misstand niet te bewijzen. Het vermoeden moet op het moment van de melding wel zijn gebaseerd op redelijke gronden. De melder verstrekt, voor zover redelijkerwijs mogelijk, de informatie waarover hij beschikt en die het vermoeden kan onderbouwen.

## **Artikel 5 – Bescherming tegen benadeling**

1. JobMotion B.V. benadeelt de melder niet wegens het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
2. De bescherming tegen benadeling geldt voor zowel een interne als een externe melding, voor zover de wettelijke voorwaarden voor bescherming zijn vervuld.
3. JobMotion B.V. draagt er zorg voor dat leidinggevend en andere werknemers zich onthouden van benadeling van de melder.
4. Onder benadeling wordt onder meer verstaan:
  - a. ontslag of ontslagdreiging;
  - b. degradatie of het onthouden van promotie;
  - c. het onthouden van salarisverhoging;
  - d. wijziging van werkzaamheden of arbeidsvoorwaarden;
  - e. negatieve beoordeling;
  - f. disciplinaire maatregelen;
  - g. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
  - h. reputatieschade; of
  - i. andere nadelige maatregelen die verband houden met de melding.
5. De wettelijke bescherming tegen benadeling geldt eveneens voor andere personen die onder de Wet bescherming klokkenluiders bescherming genieten.
6. Indien een melder stelt dat hij vanwege een melding is benadeeld, wordt gehandeld overeenkomstig de wettelijke bepalingen inzake bescherming tegen benadeling.

## **Artikel 6 – Vertrouwelijkheid en bescherming van de identiteit**

1. JobMotion B.V. behandelt een melding vertrouwelijk.  
De identiteit van de melder wordt niet bekendgemaakt zonder uitdrukkelijke toestemming van de melder, tenzij een wettelijke verplichting tot bekendmaking bestaat.
2. Personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder niet bekend, tenzij zij daartoe wettelijk verplicht zijn.
3. Informatie over de melding wordt uitsluitend verstrekt aan personen die deze informatie noodzakelijkerwijs nodig hebben voor de beoordeling, het onderzoek of de opvolging van de melding.
4. Bij het delen van informatie wordt de identiteit van de melder en andere betrokkenen zo veel mogelijk beschermd.
5. De verwerking van persoonsgegevens in het kader van deze regeling vindt plaats overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming en overige toepasselijke privacywetgeving.

## **Artikel 7 – Ontvangst en registratie van de melding**

1. JobMotion B.V. registreert iedere ontvangen melding in een daarvoor ingericht register.
2. In het register worden uitsluitend gegevens opgenomen die noodzakelijk zijn voor de behandeling en opvolging van de melding en voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen.
3. De gegevens in het register worden niet langer bewaard dan noodzakelijk is en worden vernietigd overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bewaartermijnen.
4. De melder ontvangt binnen zeven dagen na ontvangst van de melding een schriftelijke ontvangstbevestiging.
5. De ontvangstbevestiging bevat ten minste:
  - a. de datum waarop de melding is ontvangen;
  - b. een zakelijke omschrijving van de melding; en
  - c. informatie over de verdere procedure.
6. Indien de melding is gedaan bij een persoon die niet bevoegd is de melding te behandelen, wordt de melding zo spoedig mogelijk en met inachtneming van de vertrouwelijkheid doorgestuurd naar de aangewezen meldfunctionaris.

## **Artikel 8 – Beoordeling en onderzoek**

1. Na ontvangst van een melding beoordeelt JobMotion B.V. of sprake is van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en welke opvolging noodzakelijk is.
2. Indien de aard en ernst van de melding daartoe aanleiding geven, wordt een onderzoek ingesteld.
3. Geen onderzoek of verdere opvolging hoeft plaats te vinden indien:
  - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden;
  - b. op voorhand duidelijk is dat geen sprake is van een misstand of onregelmatigheid waarop deze

- regeling ziet; of
- c. een andere wettelijke of zwaarwegende reden zich tegen onderzoek verzet.
4. Indien wordt besloten geen onderzoek of verdere opvolging in te stellen, wordt de melder hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld, onder vermelding van de redenen, voor zover dit met inachtneming van de vertrouwelijkheid en toepasselijke wetgeving mogelijk is.
  5. Het onderzoek wordt uitgevoerd door personen die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
  6. Personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de gemelde situatie worden niet aangewezen als onderzoeker.

#### **Artikel 9 – Uitvoering van het onderzoek**

1. De onderzoekers stellen de feiten zorgvuldig en onafhankelijk vast.
2. De onderzoekers kunnen, voor zover noodzakelijk voor het onderzoek, relevante documenten, gegevens en andere informatie raadplegen.
3. De melder wordt, indien noodzakelijk voor het onderzoek, in de gelegenheid gesteld nadere informatie te verstrekken.
4. Andere personen die over relevante informatie beschikken kunnen worden gehoord.
5. De onderzoekers gaan zorgvuldig om met de belangen en privacy van de melder, de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft en andere betrokkenen.
6. De onderzoekers leggen hun bevindingen vast in een onderzoeksrapport.
7. Indien redelijkerwijs mogelijk wordt de melder in de gelegenheid gesteld om op relevante onderdelen van het onderzoeksrapport te reageren.
8. Indien de reactie van de melder aanleiding geeft tot nieuwe of gewijzigde feiten, kunnen de onderzoekers het onderzoek aanvullen.

#### **Artikel 10 – Standpunt en informatie aan de melder**

1. JobMotion B.V. informeert de melder uiterlijk binnen drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging over de beoordeling van de melding en, voor zover van toepassing, over de opvolging die aan de melding is gegeven.
2. De informatie aan de melder kan vanwege de bescherming van persoonsgegevens, bedrijfsvertrouwelijke informatie, de belangen van derden of andere wettelijke beperkingen niet alle details van het onderzoek of de genomen maatregelen bevatten.
3. Indien de melder daarom verzoekt, verstrekt JobMotion B.V., voor zover mogelijk en toegestaan, aanvullende informatie over de voortgang en behandeling van de melding.
4. Indien de melding betrekking heeft op een situatie binnen de Universiteit Leiden, kan JobMotion B.V., voor zover noodzakelijk en toegestaan, met de Universiteit Leiden afstemmen over de verdere behandeling van de melding.

#### **Artikel 11 – Hoor en wederhoor**

1. De persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, wordt of worden in de gelegenheid gesteld om te reageren op de feiten en bevindingen die voor hem of hen relevant zijn.
2. Bij de toepassing van hoor en wederhoor wordt de identiteit van de melder zo veel mogelijk beschermd.
3. Informatie over de melder wordt niet verstrekt aan de persoon op wie de melding betrekking heeft, tenzij dit noodzakelijk is en wettelijk is toegestaan of de melder daarmee heeft ingestemd.
4. Hoor en wederhoor wordt op een zodanige wijze toegepast dat de onafhankelijke en zorgvuldige behandeling van de melding wordt gewaarborgd.

#### **Artikel 12 – Externe melding**

1. Een melder kan een vermoeden van een misstand rechtstreeks extern melden bij een bevoegde autoriteit.
2. De melder is niet verplicht om eerst een interne melding bij JobMotion B.V. te doen.
3. Een externe melding kan worden gedaan bij de bevoegde autoriteit die bevoegd is ten aanzien van het onderwerp van de melding.
4. Het Huis voor Klokkenluiders kan de melder adviseren over de vraag bij welke bevoegde autoriteit een externe melding kan worden gedaan.
5. JobMotion B.V. informeert werknemers over de mogelijkheid om rechtstreeks extern te melden en over de wijze waarop een externe melding kan worden gedaan.

6. De actuele informatie over de bevoegde externe autoriteiten en hun meldkanalen is beschikbaar via de informatie van het Huis voor Klokkenluiders en via de websites van de betreffende bevoegde autoriteiten.
7. Een melder kan informatie over een vermoeden van een misstand niet zonder meer openbaar maken of aan derden verstrekken. Openbaarmaking vindt uitsluitend plaats indien en voor zover de Wet bescherming klokkenluiders dit toestaat en aan de daarvoor geldende voorwaarden is voldaan.

### **Artikel 13 – Meldingen over situaties bij de Universiteit Leiden**

1. Een werknemer die bij de Universiteit Leiden is gedetacheerd en tijdens zijn werkzaamheden een vermoeden van een misstand constateert, kan hiervan melding maken overeenkomstig deze regeling bij Jobmotion B.V.
2. Indien de melding betrekking heeft op de Universiteit Leiden, beoordeelt JobMotion B.V. welke organisatie of functionaris het meest aangewezen is om de melding te behandelen.
3. JobMotion B.V. kan, voor zover noodzakelijk voor een zorgvuldige behandeling van de melding en wettelijk toegestaan, de Universiteit Leiden bij de behandeling betrekken.
4. Indien een melding betrekking heeft op een persoon of functionaris binnen JobMotion B.V. of binnen de Universiteit Leiden die bij de melding betrokken is, wordt voorkomen dat deze persoon of functionaris invloed uitoefent op de behandeling of het onderzoek van de melding.
5. De melder behoudt te allen tijde het recht om rechtstreeks extern te melden bij een bevoegde autoriteit.

### **Artikel 14 – Bescherming van andere betrokkenen**

1. De werkgever benadeelt een persoon die de melder ondersteunt, adviseert of bijstaat niet wegens deze ondersteuning of bijstand, voor zover deze persoon onder de wettelijke bescherming valt.
2. Hetzelfde geldt voor personen die in verband met de melding informatie verstrekken of anderszins betrokken zijn bij de behandeling of het onderzoek, voor zover de Wet bescherming klokkenluiders hen bescherming biedt.

### **Artikel 15 – Jaarlijkse rapportage**

1. JobMotion B.V. houdt periodiek bij hoe deze regeling in de praktijk functioneert en beoordeelt of aanpassingen noodzakelijk zijn.
2. De rapportage bevat, voor zover van toepassing:
  - a. het aantal ontvangen meldingen;
  - b. het aantal meldingen dat heeft geleid tot onderzoek;
  - c. de aard van de meldingen op hoofdlijnen;
  - d. de wijze waarop meldingen zijn opgevolgd; en
  - e. eventuele verbetermaatregelen.
3. De rapportage bevat geen informatie waarmee melders of andere betrokkenen kunnen worden geïdentificeerd.

### **Artikel 16 – Bekendmaking en toegankelijkheid**

1. JobMotion B.V. maakt deze regeling op een voor werknemers gemakkelijk toegankelijke wijze bekend.
2. Werknemers worden geïnformeerd over:
  - a. het interne meldkanaal;
  - b. de wijze waarop een melding kan worden gedaan;
  - c. de mogelijkheid om rechtstreeks extern te melden;
  - d. de bevoegde externe autoriteiten;
  - e. de bescherming tegen benadeling;
  - f. de bescherming van de identiteit; en
  - g. de mogelijkheid om vertrouwelijk advies in te winnen.
3. De regeling is beschikbaar via [www.jobmotion.nl](http://www.jobmotion.nl)

### **Artikel 17 – Evaluatie van de regeling**

1. Deze regeling wordt periodiek geëvalueerd en indien nodig aangepast aan wijzigingen in wet- en regelgeving, de organisatie van JobMotion B.V. en de praktijk van het melden en behandelen van misstanden.

2. Bij wijzigingen in de wettelijke regels inzake klokkenluiders worden de betreffende bepalingen zo spoedig mogelijk beoordeeld en, indien noodzakelijk, aangepast.

#### **Artikel 18 – Inwerkingtreding**

1. Deze regeling treedt in werking op 1 mei 2026.
2. Met ingang van deze datum vervalt de eerder vastgestelde Regeling melden vermoeden misstand of onregelmatigheid van JobMotion B.V. van 1 februari 2024.
3. Deze regeling wordt aangehaald als: **Klokkenluidersregeling JobMotion B.V.**