

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid (klokkenluidersregeling) Patiëntenfederatie Nederland

Artikel 1: Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. *werknemer*: de medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid (heeft) verricht of de medewerker die anders dan uit hoofde van een arbeidsovereenkomst arbeid (heeft) verricht ten behoeve van Patiëntenfederatie Nederland;
 - b. *werkgever*: Patiëntenfederatie Nederland, die op basis van arbeidsovereenkomsten arbeid (heeft) laten verrichten, dan wel anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid laat verrichten (of heeft laten verrichten);
 - c. *vermoeden*: (verzamelbegrip voor) een vermoeden van een misstand (als bedoeld in artikel 1 lid 1d) en/of het vermoeden van een onregelmatigheid (als bedoeld in artikel 1 lid 1e);
 - d. *vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een werknemer dat binnen de Patiëntenfederatie of bij een andere organisatie (indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen) sprake is van een misstand voor zover:
 1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die gebaseerd zijn op kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of gebaseerd is op kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vi. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen,
 - vii. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen,
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i tot en met vii genoemde feiten;
 - e. *vermoeden van onregelmatigheid*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard;
 - f. *mondelijke melding*: een melding die mondeling wordt gedaan of een schriftelijke melding die wordt voorzien van een mondelinge toelichting;
 - g. *melder*: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling;
 - h. *directeur-bestuurder*: de hoogste verantwoordelijke/leidinggevende van Patiëntenfederatie Nederland;
 - i. *Raad van Toezicht*: degenen die zijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht van de Patiëntenfederatie;
 - j. *adviseur*: degene die uit hoofde van zijn/haar functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
 - k. *vertrouwenspersoon*: degene die is aangewezen om als zodanig voor de Patiëntenfederatie te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij of zij als zodanig fungeert; dit kan een interne en/of externe vertrouwenspersoon zijn;
 - l. *externe instantie*: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede

- misstand te kunnen oplossen of te doen oplossen en daarom het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden bij te doen;
- m. *onderzoekers*: degenen aan wie de directeur-bestuurder van de Patiëntenfederatie het onderzoek naar de misstand of onregelmatigheid opdraagt;
 - n. *Huis*: Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 1 sub a van de Wet Huis voor klokkenluiders;
 - o. *afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders*: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 1 sub b van de Wet Huis voor klokkenluiders;
 - p. *afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders*: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 1 sub c van de Wet Huis voor klokkenluiders.
2. Als in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, moet je daar ook de zij-vorm lezen.

Artikel 2: Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. De werknemer c.q. melder meldt een vermoeden bij de directeur-bestuurder van de Patiëntenfederatie, tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 14 lid 2 van deze regeling.
2. Als de melding het vermoeden van een misstand bij een andere organisatie betreft, meldt de werknemer dit bij de andere organisatie conform de daar geldende klokkenluidersregeling.
3. Als de melding van een vermoeden het functioneren en/of het handelen van de directeur-bestuurder betreft, vindt deze plaats aan de voorzitter van de Raad van Toezicht van de organisatie.
4. De melder kan het vermoeden ook intern melden via de vertrouwenspersoon van de organisatie.

Artikel 3: Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn/haar werkzaamheden met de Patiëntenfederatie in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand binnen de Patiëntenfederatie kan daarvan melding doen. Dit kan bij iedere leidinggevende binnen de Patiëntenfederatie.
2. Als de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand is betrokken, kan hij de melding ook bij de voorzitter van de Raad van Toezicht doen.
3. De werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand binnen de Patiëntenfederatie ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Artikel 4: Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer c.q. melder

1. De werknemer c.q. de melder kan een adviseur of vertrouwenspersoon:
 - a. in vertrouwen raadplegen over een vermoeden;
 - b. vragen om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden.
2. Als de vertrouwenspersoon een werknemer is die in dienst is van de Patiëntenfederatie, dan is op de vertrouwenspersoon de rechtsbescherming van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing.
3. De werknemer c.q. de melder kan ook de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden.

Artikel 5: Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever benadeelt de melder niet in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 14 lid 4.

2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende regeling, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of de werknemer als ziek geregistreerd laten;
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 ten aanzien van hem te nemen, maar de maatregel niet in redelijke verhouding staat tot de grond.
4. Als de werkgever binnen afzienbare na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel ten aanzien van de melder, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden.
5. De werkgever zorgt ervoor voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of 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 collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij de melding doorzet.
6. De werkgever spreekt met werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder. De werkgever kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6: Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op basis van artikel 9 lid 5 aangewezen contactpersoon bespreekt meteen met de melder:
 - a. welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd;
 - b. wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. De contactpersoon zorgt voor:
 - a. een schriftelijke vastlegging hiervan;
 - b. legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder;
 - c. stuurt de melder een afschrift hiervan.

Als de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onmiddellijk bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan.

De contactpersoon zorgt voor:

- a. een schriftelijke vastlegging hiervan;
 - b. legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder;
 - c. stuurt de melder een afschrift hiervan.
3. De directeur-bestuurder zorgt voor maatregelen die benadeling tegengaan.

Artikel 7: Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever benadeelt de adviseur niet vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever benadeelt de vertrouwenspersoon niet vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever benadeelt de contactpersoon niet vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever benadeelt onderzoekers niet vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever benadeelt een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever benadeelt een werknemer niet in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn/haar redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 eveneens van toepassing.

Artikel 8: Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Iedereen die bij de behandeling van de melding betrokken is, maakt de identiteit van de melder zonder uitdrukkelijke toestemming van de melder niet bekend. Zij gaan tevens vertrouwelijk om met verdere informatie over de melding.
3. Als het vermoeden is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn/haar identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt hij dit meteen door aan de melder.
4. Iedereen die bij de behandeling van een melding betrokken is, maakt de identiteit van de adviseur zonder uitdrukkelijke toestemming van de adviseur en de melder niet bekend.

Artikel 9: Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Als de werknemer de melding van een vermoeden mondeling bij een leidinggevende of vertrouwenspersoon doet, dan zorgt de leidinggevende/vertrouwenspersoon ervoor dat:
 - a. een schriftelijke vastlegging van de melding wordt gemaakt;
 - b. deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening aan de melder wordt voorgelegd;
 - c. de melder een afschrift van de vastlegging ontvangt.
2. De leidinggevende of vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onmiddellijk door aan de directeur-bestuurder.
3. Het is mogelijk dat de melder of leidinggevende/vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is. In dat geval stuurt de leidinggevende of vertrouwenspersoon de melding onmiddellijk door aan de voorzitter van de Raad van Toezicht. Als dit gebeurt, moet overal waar in deze regeling wordt gesproken over de directeur-bestuurder de voorzitter van de Raad van Toezicht worden gelezen.
4. De directeur-bestuurder stuurt de melder zo snel mogelijk een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval:
 - a. een zakelijke beschrijving van de melding;
 - b. de datum waarop deze is ontvangen;
 - c. een afschrift van de melding.

5. Na ontvangst van de melding wijst de directeur-bestuurder, in overleg met de melder, onmiddellijk een contactpersoon aan met het oog op tegengaan van benadeling.

Artikel 10: Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directeur-bestuurder stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden, tenzij:
 - a. het vermoeden niet is gebaseerd op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.Als de directeur-bestuurder besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na ontvangst van de melding over. Hierbij geeft hij aan:
 - a. waarom hij van oordeel dat het vermoeden niet is gebaseerd op redelijke gronden, of
 - b. dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. De directeur-bestuurder draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn (geweest) bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
3. De directeur-bestuurder:
 - a. beoordeelt of een externe instantie (als bedoeld in artikel 14 lid 3) van de interne melding van een vermoeden op de hoogte moet worden gebracht;
 - b. stuurt de melder een afschrift van het op de hoogte stellen van een externe instantie;
 - c. draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn (en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid);
 - d. informeert de melder onmiddellijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het wordt uitgevoerd;
 - e. stuurt de melder een afschrift van de onderzoeksopdracht;
 - f. informeert de personen op wie de melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 5a (tenzij het onderzoeks- of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad).

Artikel 11: De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers:
 - a. stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord;
 - b. zorgen voor een schriftelijke vastlegging hiervan;
 - c. leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder;
 - d. sturen de melder een afschrift van de vastlegging;
 - e. kunnen ook anderen horen;
 - f. zorgen voor een schriftelijke vastlegging hiervan;
 - g. leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die is gehoord;
 - h. sturen degene die is gehoord een afschrift van de vastlegging;
 - i. kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
2. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten geven waarvan zij het redelijkerwijs nodig vinden dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
3. De onderzoekers:
 - a. stellen daarna een concept-onderzoeksrapport op;
 - b. stellen de melder in de gelegenheid opmerkingen bij dit rapport te maken;
 - c. stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast;
 - d. sturen de melder een afschrift van het vastgestelde onderzoeksrapport.

Artikel 12: Standpunt van de werkgever

1. De directeur-bestuurder informeert de melder binnen acht weken na melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directeur-bestuurder de melder daar schriftelijk over. Hij meldt daarbij binnen welke termijn de melder het standpunt kan verwachten. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, geeft hij ook aan waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur-bestuurder of een externe instantie (als bedoeld in artikel 14 lid 3) van de interne melding van een vermoeden en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier als de melder geïnformeerd, tenzij het onderzoeks- of handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 13: Hoor en wederhoor ten aanzien van het onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid te reageren op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever:
 - a. onderbouwd aangeeft dat het vermoeden niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht, of
 - b. aangeeft dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden,dan reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Artikel 10 t/m 13 zijn eveneens van toepassing op dit nieuwe of aanvullende onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie (als bedoeld in artikel 14 lid 3) op de hoogte brengt of heeft gebracht, dan stuurt hij ook de reactie van de melder op het onderzoeksrapport en standpunt van de werkgever naar die instantie. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14: Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn genoemd in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat speelt in ieder geval als dit uit een wettelijk voorschrift voortvloeit of als er sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand is betrokken;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding op basis van deze regeling van hetzelfde vermoeden de misstand of onregelmatigheid niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot een externe melding.

3. De melder doet de externe melding bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die wettelijk is belast met toezicht op de naleving van het bepaalde;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar een vermoeden kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.
4. Als naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde. Deze derde moet redelijkerwijze in staat worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 15: Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. Het is mogelijk dat een melder meent dat er sprake is van benadeling die wordt veroorzaakt door het doen van een melding van een vermoeden. Hij kan de directeur-bestuurder vragen om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn hierop ook van toepassing.
3. Lid 1 en lid 2 van dit artikel zijn ook van toepassing op adviseurs, vertrouwenspersoon, contactpersoon en onderzoekers.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen een onderzoek in te stellen naar de manier waarop de werkgever zich naar hem heeft gedragen naar aanleiding van het melden van een vermoeden.

Artikel 16: Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en de website van de werkgever.
2. De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid ten aanzien van het omgaan van meldingen van vermoedens en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid 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 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 en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken hiernaar en de standpunten van de werkgever.
3. De directeur-bestuurder stuurt het concept van deze rapportage naar de OR, waarna het in een overlegvergadering met de OR besproken wordt.
4. De directeur-bestuurder stelt de OR in de gelegenheid zijn standpunt kenbaar te maken over het beleid ten aanzien van het omgaan met meldingen van vermoedens, de uitvoering van de regeling en de rapportage. De directeur-bestuurder zorgt voor verwerking van het standpunt van de OR in de rapportage en legt dit ter goedkeuring aan de OR voor.

Artikel 17: Inwerkingtreding regeling

Deze regeling treedt in werking op 15 januari 2020.