

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>Conform de wet Huis voor klokkenluiders (artikel 17, lid 4) is de werkgever en verzoeker verzocht om schriftelijk commentaar te leveren op het aan hen toegezonden conceptrapport. Gevraagd is om voor inbreng van opmerkingen gebruik te maken van dit sjabloon en per paragraaf en pagina beargumenteerd aan te geven welke tekst, die ziet op de eigen inbreng in het onderzoek, dan wel welke (andere) tekst feitelijk onjuist zou zijn en men gewijzigd wilde zien.</p> <p>De werkgever heeft in zijn commentaar een algemeen deel, verdeeld in 6 hoofdonderwerpen, en een deel concrete suggesties, met verwijzing naar de 6 hoofdonderwerpen, opgenomen.</p> <p>Hieronder is het algemeen commentaar, verdeeld in de 6 hoofdonderwerpen, weergegeven.</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) De afdeling Onderzoek miskent de veelheid en warrigheid van de klachten die de verzoeker uitte. De verzoeker uitte vele klachten over uiteenlopende zaken. Deze waren veelal van persoonlijke aard, hadden niet van doen met de specifieke vermoede misstand waarover nu nog in rechte discussie bestaat, dan wel gingen de deskundigheid van de verzoeker te buiten. (ii) De afdeling Onderzoek miskent het onacceptabele gedrag van de verzoeker. Hij beledigde zijn leidinggevenden en andere medewerkers en schond afspraken. Ook was sprake van bedreigingen, smadelijke publicaties (ook in het licht van de conclusies van de afdeling Onderzoek) en buitensporige financiële eisen. (iii) De afdeling Onderzoek miskent dat de werkgever zich als goed werkgever heeft gedragen jegens de verzoeker. De werkgever is veelvuldig met de verzoeker in gesprek gegaan en heeft meermalen onderzoek verricht, ondanks de veelheid en warrigheid van zijn klachten en de wijze waarop hij deze uitte. (iv) De afdeling Onderzoek miskent dat de onafhankelijke en onpartijdig kantonrechter de gedragingen van de verzoeker en de bejegening door de werkgever heeft onderzocht en beoordeeld. Op basis hiervan heeft de kantonrechter in juli 2011 de arbeidsovereenkomst van de verzoeker ontbonden. Hierbij heeft de kantonrechter geoordeeld dat de werkgever zich welwillend heeft opgesteld, maar dat een onherstelbare vertrouwensbreuk was ontstaan die geheel aan de gedragingen en de opstelling van verzoeker te wijten was. (v) Het onderzoek van de afdeling Onderzoek kan de conclusies en de aanbevelingen niet dragen. Daarbij is onvoldoende zorgvuldigheid betracht. Zo is onvoldoende hoor en wederhoor toegepast en worden in het conceptrapport gekleurde formuleringen gebruikt. 		

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>(vi) De afdeling Onderzoek hanteert een unfair toetsingskader. Hierbij is anno 2019 een nieuw normenkader bedacht om een situatie uit 2010-2011 - die destijds als door de kantonrechter is beoordeeld - ten nadele van de werkgever uit te leggen.</p> <p>In de ondergaande tabel worden de concrete reacties van de werkgever en daarachter de reactie van de afdeling Onderzoek weergegeven. Bij de concrete reactie van de werkgever wordt in de eerste kolom van dit sjabloon steeds vermeld onder welke algemene reactie van de werkgever deze is geschaard.</p> <p>Waar nodig is de paginaverwijzing conform de paginanummering in het (definitieve) rapport aangepast.</p>		
4 (i)	1.1	"Vanaf maart 2010 ... werd besproken."	<p>Deze passage is onvolledig en geeft een onjuist beeld, alsof de verzoeker gericht specifieke kwaliteitsmankementen aankaartte. De verzoeker uitte vanaf maart 2010 echter veelvuldig, door elkaar heen en niet op constructieve wijze klachten over uiteenlopende onderwerpen. Zo bevinden zich in het onderzoeksdossier van de afdeling Onderzoek vele voorbeelden van e-mails van de verzoeker over verschillende eigenschappen van verpakkingen waar volgens de verzoeker iets mis mee was (zoals het gewicht van de verpakkingen), verschillende tests en proeven, het gebruik van bepaalde kleuren karren, maar ook meer persoonlijke klachten, zoals dat de verzoeker ontevreden was over een opleiding die hij wilde volgen.</p>	<p>De afdeling Onderzoek heeft in de inleiding van haar rapport opgenomen: "Vanaf maart 2010 kaartte hij [verzoeker] op verschillende niveaus binnen de organisatie aan dat de door zijn werkgever geproduceerde verpakkingen kwaliteitsmankementen bevatten."</p> <p>Deze passage is feitelijk juist, geeft een correcte weergave van de situatie en wordt door u feitelijk ook bevestigd.</p>	Neen.
10 (i)	2.3	-	<p>In de omschrijving van de functie van de verzoeker is weggelaten dat het hier ging om een uitvoerende functie waarvoor geen diepgaande (juridische) kennis van de relevante wet- en regelgeving rondom UN-kenmerken was vereist. De verantwoordelijkheden behorende bij deze functie zagen op het uitvoeren van</p>	<p>De afdeling Onderzoek geeft een (zeer) uitgebreide beschrijving van de functie van verzoeker. Deze beschrijving is volledig gebaseerd op de door u aangeleverde functieomschrijving.</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>keuringen, maar niet op het beoordelen van product, keurings- of testspecificaties op basis van geldende regelgeving. Die verantwoordelijkheid lag bij de KAM-managers, of hoger management binnen de productiefaciliteit.</p> <p>[Bron: functiebeschrijving medewerker kwaliteitsdienst, p. 1 en p. 2, onder de kop "Bevoegdheden en verantwoordelijkheden"]</p>	De afdeling Onderzoek heeft er bovendien voor gekozen in het rapport op te nemen wat de functie van verzoeker wél inhoudt in plaats van wat de functie, volgens u, niet inhoudt.	
10 (i)	2.3	"Vanaf zijn aantreden... begin 2010."	De weergave van feitelijke werkzaamheden door de afdeling Onderzoek is onjuist en onvolledig. De verzoeker was verantwoordelijk voor de <i>uitvoering</i> van tests en het administreren daarvan. Zijn functie had geen betrekking op de "opslag en instelling van machines waarmee verpakkingen geproduceerd werden". Ook deed hij niet zelf de "klachtafhandeling van klanten", doch leverde daaraan slechts een bijdrage.	De beschrijving van de werkzaamheden is gebaseerd op gesprekken met verzoeker zelf en diens leidinggevenden. Wij delen uw mening niet dat deze beschrijving onjuist en onvolledig is. Wel kan de beschrijving nog accurater. Daarop hebben we deze aangepast.	Deels.
11 (i)	2.3	"In de periode ... principieel."	<p>Hier is weggelaten dat ook de eerste KAM-manager van de verzoeker kritisch was over de warrige en onsamenhangende wijze waarop de verzoeker zich uitte: de verzoeker "<i>stuiterte alle kanten op</i>", aldus de KAM-manager in zijn verklaring onder ede. Deze observaties sluiten aan bij de observaties van de overige KAM-managers en de factory manager.</p> <p>[Bron: getuigenverhoor onder ede van de eerste KAM-manager van de verzoeker, zoals door de afdeling Onderzoek ter inzage gegeven aan de werkgever]</p>	<p>U geeft aan dat de eerste KAM-manager kritisch was over de warrige en onsamenhangende wijze waarop de verzoeker zich uitte. Dit is incorrect. De woorden "warrig" en "onsamenhangend" zijn uw woorden. Bovendien klopt de strekking niet van hetgeen u beweert.</p> <p>De eerste KAM-manager van verzoeker heeft over verzoeker verklaard: <i>"Als je verzoeker neemt en je laat hem zijn gang gaan, dan stuitert hij alle kanten op. Dus die moet je kanaliseren. Dat was [collega van verzoeker] zijn werk, om dat zo maar even te noemen. En dat was</i></p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				<p><i>mijn werk."</i></p> <p>En verder: "[Collega van verzoeker] was de rust zelve. De ervaringsdeskundige, om het zo maar even te noemen. En [verzoeker] was inderdaad wat meer "stuiterig". En dat was een heel mooi evenwicht, was dat. En omdat ze het juist zo goed met elkaar konden vinden, dan creëerde dat mooi de balans."</p>	
11 (i)	2.3	"Verzoeker bevestigt ... zei."	<p>De verklaring van de verzoeker is onvolledig en onjuist weergegeven, waardoor de onjuiste indruk ontstaat dat de verzoeker zaken duidelijk aan de orde stelde. In zijn verklaring bevestigde de verzoeker echter dat in zijn beoordelingen altijd werd gezegd dat hij dingen "op niet te verstane (sic) wijze zei" en dat hij "op hol slaat" als hij praat en er dan "van alles bijhaalt."</p> <p>Deze wijze van communiceren maakte het voor de verschillende leidinggevenden ook zeer lastig adequaat te reageren op de vele klachten die de verzoeker uitte.</p> <p>[Bron: gespreksverslag van 17 augustus 2018, zoals ter inzage gegeven aan de werkgever door de afdeling Onderzoek]</p>	<p>De verklaring van verzoeker is door u niet correct weergegeven. Bovendien is het door u aangehaalde citaat onvolledig, en hebben de citaten betrekking op uiteenlopende passages in de verklaring van betrokkene.</p> <p>Onderstaand de passages uit het gespreksverslag van verzoeker waar de door u aangehaalde citaten uit afkomstig zijn: <i>"weet je wat er altijd in mijn beoordelingsgesprek stond? Dat ik soms iets op niet [mis] te verstane wijze zei."</i></p> <p>In een ander deel van de verklaring geeft verzoeker aan: <i>"ja ..., kijk als ik praat dan ga ik, dan sla ik op hol hè, ... Ik ga steeds meer praten en dan haal ik er van alles bij en dat is niet goed. Maar als ik iets opschrijf dan kan ik het veranderen, teruglezen. Dan is het duidelijk"</i></p>	Neen.
12 (i)	2.4	"Daarover ...	Met deze selectie van vier e-mails wordt de indruk	U vindt dat een onjuiste suggestie wordt gewekt. De	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
		2010)."	<p>gewekt dat de verzoeker gericht communiceerde over een vermoede misstand ten aanzien van een jaren geleden uitgevoerde druktest waarover op dit moment in rechte nog discussie bestaat. Dit is onjuist. De vier genoemde e-mails van de verzoeker zagen op uiteenlopende zaken. Zo ziet de e-mail van 21 oktober 2010 niet op de druktest, maar op een geheel andere proef met een ander testapparaat. Op dat punt hebben ILT en OM de werkgever uiteindelijk geen verwijten gemaakt, omdat de door de werkgever gehanteerde testmethode wel degelijk doelmatig bleek te zijn. De afdeling Onderzoek verzuimt te vermelden dat zelfs in de geselecteerde e-mails ook ongerelateerde andere klachten worden genoemd, in de e-mail van 21 oktober 2010 bijvoorbeeld al drie. Bovendien bevinden zich in het onderzoeksdossier van de afdeling Onderzoek diverse andere e-mails van de verzoeker met ongerelateerde klachten, bijvoorbeeld over een opleiding die de verzoeker wilde doen.</p>	<p>afdeling Onderzoek is het daar niet mee eens.</p> <p>Voorafgaand aan de opsomming van de vier e-mails staat namelijk de volgende passage waarin gesproken wordt over "uiteenlopende kwaliteitsmankementen":</p> <p>"In zijn e-mails stelde verzoeker uiteenlopende vermeende kwaliteitsmankementen aan de orde. Meermaals hadden deze betrekking op de kwaliteit van de verpakkingen, mede in relatie tot het aan de verpakking toegekende UN-kenmerk. Daarover kaartte verzoeker onder andere aan dat:..."</p> <p>De reden dat wij ons beperken tot de opsomming van e-mailberichten die betrekking hebben op verpakkingen waaraan een UN-kenmerk is toegekend is dat dat type verpakking een belangrijke rol speelt in de melding van verzoeker.</p>	
12,13 (i)	2.5	[onder de kop "Melding bij algemeen directeur"]	<p>Hier is verzuimd te vermelden dat noch in de e-mail van de verzoeker van 10 januari 2011, noch in het bijgevoegde vier pagina's tellende document, duidelijk wordt welke vermoede misstand de verzoeker aanklaagt. In ieder geval kan op geen enkele wijze uit deze documenten geconcludeerd worden dat de verzoeker doelt op de vermeende problemen met betrekking tot een jaren geleden uitgevoerde druktest, waarover nu nog in rechte discussie bestaat. Daar waar de verzoeker enigszins concreet wordt, gaat het niet over de relevante vermoede misstand.</p>	<p>Ook hier (net als bij de werkzaamheden van verzoeker) heeft de afdeling Onderzoek ervoor gekozen aan te geven waar de melding van verzoeker wél over ging in plaats van waar deze niet over ging. Over de melding heeft de afdeling Onderzoek in het rapport opgenomen:</p> <p>"Verder gaf hij [verzoeker] aan graag een gesprek te willen met de algemeen directeur over diverse zaken die in de vestiging waar verzoeker werkzaam was aan de gang waren en/of gebeurd waren. Ook suggereerde hij dat sprake was van frauduleus</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>Zo schrijft de verzoeker in het bijgevoegde document (p. 1): "<i>In 2010 had ik een slecht jaar. Het begon zo half januari toen ik melde dat de [onderdelen van verpakkingen] e.d niet in orde waren.</i>" Dit ziet niet op de relevante vermoede misstand. Ook schrijft de verzoeker (p. 2): "<i>Elke maand weer beleef ik "zeuren" mailtjes sturen, foto's erbij ... heel de reutemeteut. Toen er klachten kwamen van [klant] wist ineens "niemand" hier vanaf.</i>" Dit ziet niet op de relevante vermoede misstand.</p> <p>[Bron: e-mail van de verzoeker met bijlage van 10 januari 2011]</p>	<p>handelen door de werkgever."</p> <p>En verderop: "De melding van verzoeker had betrekking op uiteenlopende kwesties ten aanzien van de kwaliteit van verpakkingen en de werkveiligheid binnen zijn vestiging."</p>	
20 (i)	3.1.1	"De afdeling ... mee gedaan."	<p>In deze passage concludeert de afdeling Onderzoek dat de verzoeker meermalen zijn zorgen over de vermoede misstand inzake de UN-kenmerken kenbaar heeft gemaakt bij zijn (direct) leidinggevenden. In deze conclusie miskent de afdeling Onderzoek dat 1) de verzoeker een grote hoeveelheid klachten uitte; 2) hij dit deed op een zeer warrige wijze; en 3) hierdoor voor de betreffende leidinggevenden niet de specifieke vermoede misstand naar voren kwam waarover nu nog in rechte discussie bestaat.</p> <p>Daarbij noemt de afdeling Onderzoek dat "volgens verzoeker" niets met zijn klachten werd gedaan. Dit is onjuist, zoals ook blijkt uit het Chronologisch feitenrelaas: e-mails zijn beantwoord, er zijn gesprekken gevoerd, er is een onderzoek en een extra audit gedaan.</p>	<p>In paragraaf 3.1.1 gaat de afdeling Onderzoek in op het al dan niet aanwezig zijn van een redelijk vermoeden bij verzoeker. Het vermoeden van verzoeker betreft het onterecht door de werkgever toekennen van een keurmerk aan bepaalde verpakkingen.</p> <p>De afdeling Onderzoek constateert dat verzoeker diverse malen zijn zorgen kenbaar heeft gemaakt ten aanzien van het niet voldoen van verpakkingen aan de vereiste specificaties voor het dragen van een UN-kenmerk.</p> <p>Dat u het als werkgever hier niet eens bent met de mening van verzoeker dat niets met zijn zorgen werd gedaan, is in deze niet relevant. Het gaat hier in deze paragraaf 3.1.1 namelijk om de beoordeling van de redelijkheid van het vermoeden van verzoeker. En</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				dus niet om wat de werkgever met dit vermoeden heeft gedaan.	
24-25 (i)	3.4.2	"De afdeling Onderzoek constateert dat deze ... UN-kenmerk."	In deze zin constateert de afdeling Onderzoek dat een e-mail van de verzoeker betrekking had op de vermoede misstand waarover nu nog in rechte discussie bestaat. Hier is verzuimd te vermelden dat in deze e-mail meer tekst is besteed aan 1) de werking van een ander (ongerelateerd) testapparaat; 2) de dikte van de bodems van verpakkingen; 3) de benoeming van bepaalde cursussen in verslagen van functioneringsgesprekken; 4) de wijziging van werktijden; 5) veiligheidskleppen; 6) het aansluiten van hekken; en 7) de toestand op het buitenterrein. Het is dus opnieuw onjuist te suggereren dat de verzoeker gericht klaagde over een specifieke vermoede misstand.	<p>In de mail waarop u doelt maakt verzoeker onderscheid tussen kwesties die volgens hem niet waren weerlegd en zaken die hij mist in het gespreksverslag.</p> <p>Ten aanzien van kwesties die volgens verzoeker niet waren weerlegd geeft hij aan: <i>"Ten 2^e begrijp ik ; de kwesties weerlegd niet helemaal. Als u hiermee bedoeld dat hetgeen ik beweerde niet correct danwel niet mogelijk is of zelfs niet waar is, ben ik het hier niet mee eens. (lieg ik?) Om niet te snel conclusies te trekken zal ik mij beperken tot hetgeen ik eerder beweerde."</i></p> <p>Vervolgens geeft verzoeker aan dat bepaalde verpakkingen met een UN-kenmerk niet door een bepaalde test kwamen, dat andere verpakkingen die waren voorzien van een UN-kenmerk überhaupt niet waren getest. En dat bepaalde verpakkingen feitelijk niet te testen waren. De door u aangehaalde punten 1 en 2 maken (hoewel anders verwoord) onderdeel uit van die opsomming.</p> <p>Verderop in de mail heeft verzoeker het over: "Andere zaken die ik mis in dit verslag". Daar volgt een opsomming van de door u aangehaalde punten 3 t/m 7. Ten aanzien van de punten 5, 6 en 7 geeft verzoeker aan dat deze minder van belang zijn.</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
26 (i)	3.4.2	"De afdeling Onderzoek stelt vast kwaliteit van het product zelf."	De afdeling Onderzoek "stelt vast" dat de extra audit door de gecertificeerde auditor niet zag op "de melding van verzoeker". Hier is opnieuw miskend dat er niet zoiets was als "de melding van verzoeker." De verzoeker uitte een grote hoeveelheid verschillende klachten, zoals ook uit bovenstaande blijkt.	De melding van verzoeker had betrekking op de kwaliteit van de verpakkingen. De opdracht aan de auditor betrof het kwaliteitssysteem te auditen. Dit leidt tot de constatering dat de onderzoeksopdracht onvoldoende aansloot.	Neen.
12 (ii)	2.5	[onder de kop "Melding bij algemeen directeur"]	<p>Hier is verzuimd te vermelden dat de verzoeker in de genoemde e-mail met bijlage onnodig en onterecht beledigende kwalificaties gebruikte die de arbeidsverhouding schaadden.</p> <p>Zo schreef de verzoeker: "<i>Tijdens 1 van deze gesprekken liet ik mij het volgende ontvallen: Als je nou niet normaal doet zit ik zo in [locatie hoofdkantoor werkgever in Nederland] dan kunnen ze daar eens zien wat een T****zooi je er van maakt.</i>" Daarnaast betichtte de verzoeker zijn werkgever van fraude.</p> <p>[Bron: e-mail van de verzoeker met bijlage van 10 januari 2011]</p>	<p>Over de wijze van communiceren van verzoeker wordt op uiteenlopende plekken in het rapport ingegaan. Hierover wordt door de afdeling Onderzoek geconcludeerd:</p> <p>"Van een "goed melder" mag verwacht worden dat hij zich in zijn uitlatingen bewust toont van de relatie werknemer-werkgever. De afdeling Onderzoek constateert dat een enkele uiting van verzoeker richting de grenzen van het toelaatbare ging. Ook constateert de afdeling Onderzoek dat de toonzetting van verzoeker bij vlagen direct, stevig en suggestief was. Daarbij is wel van belang mee te nemen dat verzoeker al langere tijd met zijn vermoedens rondliep en zich niet gehoord voelde. Dit zorgde voor wantrouwen en een achterdochtige houding."</p> <p>In paragraaf 2.5 is door de afdeling Onderzoek aangegeven waar de melding van verzoeker betrekking op had. In die paragraaf is dus ook aangegeven dat door verzoeker in zijn melding werd gesuggereerd dat sprake was van frauduleus handelen door de werkgever.</p>	Neen.
13 (ii)	2.5	"Hierop ging	In deze passage over het gesprek van 3 februari 2011	In het rapport geeft de afdeling Onderzoek een	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
		aannemen."	<p>is weggelaten dat de verzoeker zelf heeft verklaard dat hij zijn gesprekspartners tijdens dit gesprek heeft getreiterd.</p> <p>[Bron: gespreksverslag met de verzoeker van 17 augustus 2018, zoals ter inzage gegeven aan de werkgever door de afdeling Onderzoek]</p> <p>Bovendien is verzuimd te vermelden dat de verzoeker de factory manager niet de gelegenheid gaf alle aangekaarte punten met hem te bespreken en dat hij de factory manager betichtte van fraude en samenzweringspraktijken.</p> <p>[Bron: verklaring onder ede van de factory manager]</p>	<p>beschrijving van het gesprek. Zoals ook in voorgaande reactie aangegeven, wordt op verschillende plaatsen in het rapport ingegaan op de wijze van communiceren van verzoeker.</p> <p>De passage waar u naar verwijst heeft betrekking op een antwoord van verzoeker naar aanleiding van een vraag van de afdeling Onderzoek naar de duur van het gesprek. Hierop gaf verzoeker aan: "Ja, maar ik kwam heel.. ik kan best wel treiteren ook hoor."</p> <p>Over het geven van de gelegenheid om alle aangekaarte punten te bespreken staat in het rapport dat verzoeker naar aanleiding van het gesprek aangaf: "niet meer met één van hun drieën (algemeen directeur, factory manager en HR-manager) over de kwesties te willen praten omdat de samenvatting van het gesprek niet getuigde van objectiviteit en onpartijdigheid."</p>	
15 (ii)	2.5 (lees: 2.6)	[onder de kop "Brieven aan de Seniorl Vice President"]	<p>Hier is verzuimd te vermelden dat de verzoeker in zijn brieven duidelijk maakte dat hij niet meer met zijn leidinggevende, de factory manager of de Algemeen Directeur te maken wilde hebben. Deze houding maakte voortzetting van het dienstverband uiteindelijk onmogelijk.</p> <p>[Bron: brieven van de verzoeker van 26 april en 2 mei 2011]</p>	<p>Dit is uw interpretatie van de aangehaalde brieven en niet de interpretatie van de afdeling Onderzoek.</p> <p>De afdeling Onderzoek stelt vast dat verzoeker tot het moment dat hij op non-actief werd gesteld werkzaam is gebleven voor u als werkgever.</p>	Neen.
18 (ii)	2.7	[onder de kop	Hier is verzuimd te vermelden dat de verzoeker in zijn	De door u beschreven gebeurtenissen, althans uw	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
		Aanbod vergoeding werkgever"]	<p>brieven en e-mails aan de werkgever onnodig en onterecht ongepaste en beledigende kwalificaties gebruikte voor de werkgever en haar (voormalige) werknemers. Hetzelfde gold voor de e-mails, brieven, berichten en filmpjes die de verzoeker publiceerde of verzond aan allerlei instanties, politici, media, medewerkers en klanten van de werkgever.</p> <p>Zo beschreef de verzoeker de werknemers van de werkgever als "<i>CRIMINAL PEOPLE</i>", noemde hij zijn (voormalige) leidinggevende(n) en andere medewerkers van de werkgever "<i>oplichters, dreigers, klootzakken</i>" en stelde hij dat sprake was van een groot complot.</p> <p>Wel is vermeld dat de verzoeker in zijn brief van april 2013 aangaf er zelf niet beter van te willen worden, maar er is verzuimd te vermelden dat de verzoeker grote geldbedragen van de werkgever eiste, en dat hij dreigde zijn CD-ROM met gevoelige informatie en smadelijke teksten aan klanten en vele anderen te sturen, indien de werkgever zijn eisen niet inwilligde. Zijn financiële eisen heeft de verzoeker in mei 2013 nader geconcretiseerd: hij eiste € 1.365.907,-, toevoegen. Een jaar later bedroeg zijn eis € 27.781.000,-.</p> <p>[Bron: bovengenoemde is door de werkgever toegelicht in de brief van 25 oktober 2018, onder verwijzing naar stukken uit het onderzoeksdossier van de afdeling Onderzoek]</p>	<p>lezing van die gebeurtenissen, vonden plaats nadat verzoeker door werkgever was ontslagen.</p> <p>Voor zover van belang in het licht van de beoordeling van de bejegening van verzoeker heeft de afdeling Onderzoek ontwikkelingen na het ontslag van verzoeker opgenomen.</p> <p>Zo is onder andere in het rapport aangegeven dat verzoeker een schadevergoeding eiste voor door hem geleden schade en dat hij dreigde met openbaarmaking van een CD-ROM met informatie verband houdend met zijn vermoeden van een misstand.</p>	
18 (ii)	2.7	"Ook heeft verzoeker in	Hier is verzuimd te vermelden dat deze zware beschuldigingen van de verzoeker aan het adres van	Het klopt dat verzoeker zijn mail heeft gericht aan in ieder geval twee leden van de OR. De afdeling	Ja.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
		augustus 2013 ... zelfverrijking. "	de juridisch directeur werden verzonden aan de leden van de ondernemingsraad - niet: een lid van de ondernemingsraad - en het OM, en dat deze beschuldigingen onjuist waren. Dit heeft de verzoeker zelf erkend in zijn e-mails van 29 augustus 2013 en 5 september 2013 die beide reeds onderdeel uitmaken van het onderzoeksdossier van de afdeling Onderzoek.	Onderzoek heeft het rapport hierop aangepast. Het klopt dat verzoeker zijn beschuldiging aan het adres van de juridisch directeur heeft gerectificeerd. Dit wordt in het rapport opgenomen.	
8,9 (ii) 21 (ii)	2.1 3.2	"Hierin was ... "senior management". "Verder constateert "senior management".	Jaren voordat de Wet huis voor klokkenluiders in werking trad, beschikte de werkgever al over een meldingsregeling, opgenomen in de Code of Conduct van de werkgever. In deze Code stond dat iemand die een vermoeden van een overtreding van de wet, regelgeving of intern beleid wil melden, dit op twee manieren kan doen: door anoniem en kosteloos te bellen met de "Alert Line" (hetgeen de verzoeker niet heeft gedaan) of door contact op te nemen met " <i>an appropriate supervisor of member of senior management.</i> " Deze passage uit de Code is in het conceptrapport tweeën geknipt, waardoor de juiste betekenis verloren gaat. Conform de Code moest de melding gedaan worden bij een <i>appropriate</i> leidinggevende of lid van het senior management. Uiteraard is hier niet bedoeld dat de melding binnen dit wereldwijde concern gedaan kon worden bij iedere leidinggevende of manager. Voor een kwaliteitsmedewerker in de productie, zoals de verzoeker, was de <i>appropriate</i> leidinggevende of lid van het senior management in de eerste plaats zijn eigen leidinggevende of, als daartoe aanleiding was,	In het rapport geeft de Afdeling Onderzoek een zeer uitgebreide beschrijving van de meldprocedure bij werkgever (zowel in het feitenrelaas als in de analyse). Deze beschrijving is gebaseerd op de "Code of business conduct and ethics" van de werkgever. De afdeling Onderzoek ziet niet in hoe deze beschrijving afwijkt van hetgeen in de Code is opgenomen. De afdeling Onderzoek is het bovendien niet met u eens dat door verzoeker in strijd met de Code is gehandeld. Dit motiveert de afdeling Onderzoek als volgt in het rapport: "Verder constateert de afdeling Onderzoek dat door zijn melding bij de algemeen directeur te doen, verzoeker handelde conform de procedure zoals beschreven in de Code. Volgens de afdeling Onderzoek hoorde de functie van algemeen directeur namelijk tot het "senior management". De ontvankelijke reactie van de algemeen directeur op de melding en het hierop ingestelde onderzoek bevestigen dit."	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>diens leidinggevende. De leidinggevende van de verzoeker was de KAM-manager en diens leidinggevende was de Operations manager. Mocht ook dat niet afdoende zijn, dan kon hij vervolgens de factory manager benaderen.</p> <p>De verzoeker heeft in strijd met de Code de Algemeen Directeur benaderd. Naar aanleiding daarvan zijn met de verzoeker duidelijke afspraken gemaakt over bij welke personen hij - naast de "Alert Line" - terecht kon. Aan deze afspraken heeft de verzoeker zich vervolgens niet gehouden.</p> <p>De werkgever heeft het bovenstaande reeds schriftelijk toegelicht, maar deze toelichting heeft de afdeling Onderzoek zonder enige motivering naast zich neergelegd. In het conceptrapport geeft de afdeling Onderzoek een geheel eigen draai aan de Code van de werkgever en concludeert vervolgens dat de verzoeker conform de (onjuiste) interpretatie van de Code door de afdeling Onderzoek heeft gehandeld.</p> <p>[Bron: Code van 2004, onderdeel van het onderzoeksdossier van de afdeling Onderzoek; brief van de werkgever van 14 augustus 2018 aan de afdeling Onderzoek]</p>	<p>Over de melding bij de Senior Vice President wordt hierover in het rapport aangegeven: "De afdeling Onderzoek vat deze brief op als een herhaalde interne melding. Ook de functie van Senior Vice President valt in de categorie "senior management" en de Senior Vice President toonde zich eveneens ontvankelijk voor deze melding."</p>	
4 (iii)	1.1	"De werkgever constateerde rusten."	<p>Deze passage is onvolledig en geeft daardoor het onjuiste beeld dat de werkgever zich enkel op de audit heeft gebaseerd. Uit het onderzoek door de Factory Manager volgden echter ook geen onregelmatigheden. Bovendien is de werkgever er nog steeds van overtuigd</p>	<p>U haalt een passage aan uit de inleiding van het rapport. Een inleiding bevat nooit alle relevante feiten en omstandigheden. Die staan namelijk beschreven in het rapport. Overigens is de passage uit de inleiding feitelijk juist. In het rapport is over het</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>dat de UN-kenmerken terecht zijn toegekend.</p>	<p>onderzoek door de factory manager onder andere het volgende opgenomen: “Hierop ging de factory manager op verzoek van de algemeen directeur op zoek naar onderbouwing ter weerlegging van de “aantijgingen” van verzoeker, waarna op 3 februari 2011 een gesprek plaatsvond waarbij alle partijen aanwezig waren. Tijdens dit gesprek gaf verzoeker een toelichting op zijn melding en kwam hij met aanvullende vragen over de algehele werkwijze binnen de vestiging. Door de factory manager werd een reactie gegeven op de melding van verzoeker. Volgens de factory manager gaf hij op zo veel mogelijk punten duidelijkheid, maar wilde verzoeker niets van hem aannemen.”</p> <p>En over de audit: “Tijdens dit gesprek deelde de HR-manager aan verzoeker mee dat uit de audit geen onvolkomenheden aan het kwaliteitssysteem naar voren waren gekomen. Het rapport van de audit waaruit dit zou blijken, is niet aan verzoeker (ter inzage) aangeboden. Vervolgens is door de HR-manager aan verzoeker gevraagd of, naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek, alle issues weerlegd waren en de zaak was afgedaan. Hierop gaf verzoeker aan dat dit niet het geval was en dat hij door zou gaan. Hij was namelijk van mening dat zijn melding door het onderzoek niet was weerlegd. Daarop heeft de HR-manager aangegeven veel moeite te hebben met</p>	

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				voortzetting van het dienstverband en is gesproken over een regeling om de arbeidsovereenkomst te beëindigen."	
13 (iii)	2.5	"Omdat ... aanwezig."	<p>In deze passage wordt de indruk gewekt dat de HR-manager enkel bij het gesprek op 21 januari 2011 aanwezig was op verzoek van de algemeen directeur. Dit is onjuist. De verzoeker heeft bij zijn aanvraag voor een gesprek zelf expliciet de aanwezigheid van de HR-manager genoemd en laten weten hiertegen geen bezwaar te hebben: <i>"Ik ga er vanuit dat U mijn aanvraag voor een gesprek met dezelfde discretie behandelt als dat ik die zou kunnen verwachten van de [alert lijn]. Ik heb er geen bezwaar tegen als er ook andere mensen [de HR-manager], [de Senior Vice President] bij zullen zijn."</i></p> <p>[Bron: e-mail van de verzoeker met bijlage van 10 januari 20]1]</p>	De suggestie wordt niet alleen gewekt. Het is ook zo. Dat verzoeker heeft aangegeven geen bezwaar te hebben tegen de aanwezigheid van de HR-manager is iets anders dan verzoeken om diens aanwezigheid.	Neen.
27 (iii)	3.4.2	"Door de HR-manager van verzoeker."	Vervolgens wordt de betrokkenheid van de HR-manager de werkgever verweten. Dit is onterecht en gaat voorbij aan het feit dat de HR-manager op initiatief van de verzoeker zelf is betrokken.	<p>U geeft de feiten hier niet goed weer. Ten eerste is de HR-manager niet op initiatief van verzoeker maar van de werkgever betrokken. Dit is onder ede door de algemeen directeur van de werkgever verklaard. Ten tweede geeft u aan dat de betrokkenheid van de HR-manager de werkgever wordt verweten. Ook dat is feitelijk niet juist.</p> <p>Wel constateert de afdeling Onderzoek in het rapport dat de HR-manager zowel verantwoordelijk was voor de feitelijke terugkoppeling ten aanzien van de melding als voor de arbeidsrechtelijke consequenties. Daardoor ontstaat een vermenging van verantwoordelijkheden die ten koste gaat van de</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				<p>positie van verzoeker.</p> <p>En verderop in het rapport: "Verder liepen terugkoppeling van het uitgevoerde onderzoek en besprekingen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst in elkaar over, terwijl dit twee gescheiden trajecten (behoren te) zijn."</p>	
13 (iii)	2.5	[inzake het gesprek van 3 februari 2011]	<p>Hier is verzuimd te vermelden dat de algemeen directeur, de factory manager en de HR-manager 2,5 uur hebben uitgetrokken om met de verzoeker door zijn klachten te spreken.</p> <p>[Bron: brief van de verzoeker aan de Senior Vice President van 11 maart 2011]</p>	In het rapport is een uitgebreide beschrijving gegeven van het gesprek op 3 februari 2011.	Neen.
14 (iii)	2.5	"Deze auditor ... te voeren audit."	<p>Hier is verzuimd te vermelden waarom de werkgever de gecertificeerde auditor niet van tevoren had ingelicht over de situatie en een algemene audit heeft laten verrichten. Dit was om de identiteit van de verzoeker geheim te houden en zodoende benadeling te voorkomen, conform de afspraken die over vertrouwelijkheid met de verzoeker waren gemaakt. Daarbij is de auditor verzocht om een algemene audit, omdat de verzoeker zo veel verschillende klachten uitte (zie hierboven ad (i)). Met een algemene audit op het kwaliteitssysteem hoopte de werkgever deze klachten te kunnen adresseren.</p>	<p>U doet een aantal veronderstellingen die niet uit het onderzoek naar voren zijn gekomen. Deze veronderstellingen gaan over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Waarom de werkgever de auditor niet van tevoren had ingelicht over de situatie. - De reden om een (in uw woorden) algemene audit te doen. <p>Dat gezegd hebbende constateert de afdeling Onderzoek op basis van verklaringen van de werkgever (onder ede) dat de audit betrekking had op het kwaliteitssysteem terwijl de melding van verzoeker betrekking had op de kwaliteit van de verpakkingen.</p>	Neen.
21 (iii)	3.2	"De ontvankelijke	De afdeling Onderzoek gebruikt de welwillende houding van de werkgever ten onrechte tegen de	De afdeling Onderzoek herkent zich niet in uw opmerking dat de afdeling Onderzoek de welwillende	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
22 (iii)	3.4.2	... bevestigen dit."	werkgever. Zo reageerde de Algemeen Directeur welwillend op de e-mail van de verzoeker, organiseerde verschillende gesprekken en liet de factory manager een onderzoek instellen. Dit deed hij ondanks het feit dat de verzoeker zich warrig uitte, de specifieke vermoede misstand niet noemde en handelde in strijd met de meldingsregeling in de Code. Ook de Senior Vice President reageerde welwillend op de brief van de verzoeker, organiseerde een gesprek en stelde vervolgens een extra driedaagse audit in (terwijl de fabriek kort daarvoor nog de jaarlijkse externe audit had gehaald). Dit deed hij ondanks het feit dat de verzoeker zich warrig uitte en handelde in strijd met de gemaakte communicatieafspraken.	houding van de werkgever ten onrechte tegen de werkgever gebruikt. Wij constateren enkel dat de werkgever op verschillende momenten welwillend heeft gereageerd op de melding van verzoeker. Dit pleit voor de werkgever.	
24 (iii)	3.4.2	"Beide keren ... ingesteld."			
25 (iii)		"Door de algemeen ... lichten."			
25-26 (iii)		"De werkgever ... welwillend."			
27 (iii)		"Uit de reactie ... beantwoorden."			
		"De Senior . . . ontvankelijk voor de meldng"			
16 (iv)	2.6	"Medio ... vergoeding."	Hier is weggelaten dat de kantonrechter zich bij zijn oordeel heeft gebaseerd op het verzoekschrift, het verweerschrift van de verzoeker en de mondelinge behandeling waar beide partijen aan het woord zijn geweest, ieder bijgestaan door hun advocaat. Hierdoor ontstaat de indruk dat de kantonrechter geen eigen onderzoek heeft verricht en de verzoeker daarbij niet heeft gehoord. Dit is onjuist.	De afdeling Onderzoek is het er niet mee eens dat deze indruk ontstaat. Er was sprake van een reguliere kantonrechtprocedure. Nergens in het rapport wordt de suggestie gewekt dat dit niet zo was.	Neen.
23 (iv)	3.4.2	"Uit het ... ontslagen."	De afdeling Onderzoek stelt dat uit het onderzoek geen feiten en omstandigheden naar voor zijn gekomen die	De afdeling Onderzoek heeft aan het rapport toegevoegd dat de door u aangehaalde redenen	Deels.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>erop wijzen dat verzoeker om andere dan bovengenoemde redenen is ontslagen. Dit is onjuist. De centrale reden voor het ontbindingsverzoek van de werkgever vormde de verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Daarbij is ook verzuimd te vermelden dat een belangrijke reden voor deze vertrouwensbreuk was dat de verzoeker zich niet had gehouden aan de gemaakte communicatieafspraken (zie: p. 14 van het conceptrapport).</p>	<p>volgens u leiden tot een verstoorde arbeidsverhouding en onherstelbare vertrouwensbreuk.</p> <p>De redenen voor het ontslag van verzoeker zijn overigens rechtstreeks afkomstig uit uw eigen verzoekschrift. De door u aangehaalde "communicatieafspraken" maken onderdeel uit van de in het rapport weergegeven ontslaggronden (namelijk "dat verzoeker zich achter de rug van het lokale management om had gericht tot de Senior Vice President en de HR-officer").</p>	
29 (iv)	4.2	"Dit verzoek ... gehonoreerd."	<p>De afdeling Onderzoek verzuimt opnieuw te noemen dat de kantonrechter eigen onderzoek heeft verricht en de verzoeker daarbij heeft gehoord. Daarentegen wordt enkel genoemd dat het ontbindingsverzoek "kort" na indiening werd gehonoreerd. Tussen de ontvangst van het ontbindingsverzoek en de uitspraak van de kantonrechter zat ruim een maand. Dit was een alleszins gebruikelijke termijn.</p>	<p>U haalt hier twee passages die uit de conclusie van het rapport komen uit hun context. De conclusie van de afdeling Onderzoek heeft namelijk betrekking op het al dan niet aanwezig zijn van een causaal verband tussen de melding van verzoeker en zijn ontslag. In dit verband is het allereerst van belang te bepalen wat de redenen van de werkgever waren om verzoeker te ontslaan, niet het oordeel van de kantonrechter daarover.</p>	Neen.
29 (iv)	4.2	"Met deze ... mogelijk was."	<p>De afdeling Onderzoek verzuimt te noemen dat niet alleen de werkgever, maar ook de kantonrechter van oordeel was dat een zinvolle voortzetting van het dienstverband niet mogelijk was. Het was vervolgens de kantonrechter die de ontbinding uitsprak. Volgens de kantonrechter vielen <i>"de omstandigheden die hebben geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geheel in de risicosfeer van [de verzoeker]."</i> Door deze oordelen aan de werkgever toe te schrijven, miskent de afdeling Onderzoek dat een</p>	<p>Op basis van een zorgvuldige analyse van de redenen voor het ontslag van verzoeker komt de afdeling Onderzoek tot de conclusie dat er tenminste een verband is tussen melding en ontslag.</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			onafhankelijke en onpartijdige kantonrechter tot deze oordelen is gekomen.		
6 (v)	1.4	"Naar aanleiding ... aangepast."	<p>Ten aanzien van de omgang met de reactie van de werkgever is deze passage onvolledig. Zij wekt de onjuiste indruk dat de reactie van de werkgever tot de nodige aanpassingen heeft geleid. De afdeling Onderzoek heeft de door de werkgever verzochte wijzigingen echter naar eigen goeddunken en zonder motivering grotendeels naast zich neergelegd.</p> <p>[Bron: brief van de werkgever van 25 oktober 2018]</p>	<p>Wat u stelt is feitelijk onjuist.</p> <p>Naar aanleiding van de reacties van verzoeker en werkgever is het rapport namelijk op de nodige punten aangepast.</p> <p>Wel klopt het dat het aan de afdeling Onderzoek is wat er met de reacties van verzoeker en werkgever wordt gedaan.</p>	Neen.
12 (v)	2.4	"Omdat ... manager."	<p>In deze alinea is enkel de visie van de verzoeker weergegeven, terwijl deze in tegenspraak is met bewijsmateriaal waarnaar de werkgever in zijn reactie op het conceptfeitenrelaas heeft verwezen. Zo heeft de KAM-manager binnen twee uur op de e-mail van de verzoeker van 31 maart 2010 geantwoord en heeft hij daarna met de verzoeker over zijn e-mail gesproken.</p> <p>[Bron: bijlage 3 bij de brief van de werkgever van 25 oktober 2018]</p>	<p>Het is feitelijk onjuist dat in de alinea enkel de visie van verzoeker is weergegeven. De alinea bevat de feiten en omstandigheden zoals geconstateerd tijdens het onderzoek.</p> <p>Deze zijn onder andere dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verzoeker tijdens zijn werkzaamheden uiteenlopende kwaliteitsmankementen met betrekking tot (het productieproces van) verpakkingen meende te constateren. - Verzoeker hierover diverse e-mails naar zijn leidinggevenden heeft gestuurd. - Dat deze e-mails meermaals betrekking hadden op de kwaliteit van de verpakkingen, mede in relatie tot het aan de verpakking toegekende UN-kenmerk. - Volgens verzoeker niets met zijn zorgen werd gedaan door de KAM-manager en factory manager waardoor hij zich niet serieus genomen 	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				<p>voelde als Medewerker Kwaliteitsdienst.</p> <p>Dit zijn feiten die niet worden weerlegd door een mailbericht van de KAM-manager van verzoeker. Het letterlijk antwoord van de KAM-manager op de mail van verzoeker was:</p> <p><i>“Bedankt voor je bericht. Morgen ben ik weer in [vestiging waar verzoeker werkzaam was], laten we er dan samen (...) naar kijken. Deze proeven zijn wel belangrijk om te doen en de verpakkingen zouden op zich de test moeten kunnen doorstaan.”</i></p> <p>Dat hier vervolgens daadwerkelijk (zoals u stelt) over is gesproken tussen KAM-manager en verzoeker is op geen enkele wijze uit het onderzoek naar voren gekomen.</p>	
20 (v)	3.1.1	"Test-rapporten afdeling Onderzoek."	<p>De afdeling Onderzoek stelt dat de verzoeker testrapporten waaruit naar voren zou komen dat bepaalde verpakkingen niet aan de vereiste specificaties van een UN-kenmerk voldeden heeft overgelegd aan de afdeling Onderzoek. De werkgever verneemt dit nu voor het eerst. De afdeling Onderzoek heeft deze testrapporten en de daaruit door de afdeling Onderzoek getrokken conclusies niet aan de werkgever getoond of voorgelegd. Dat is vanuit procedureel oogpunt onzorgvuldig en niet correct en bovendien in strijd met het Onderzoeksprotocol van de afdeling Onderzoek omtrent inzage in relevante documenten.</p> <p>Los daarvan stelt de werkgever zich op het standpunt</p>	<p>U bent zelf in het bezit van de testrapporten waaruit volgens verzoeker naar voren zou komen dat bepaalde verpakkingen niet voldeden aan de vereiste specificaties voor het dragen van een UN-kenmerk.</p> <p>Wij doen in deze paragraaf overigens geen uitspraak over het al dan niet voldoen aan de vereiste specificaties voor het dragen van een UN-kenmerk, enkel over de redelijkheid van het vermoeden van verzoeker.</p> <p>Over het al dan niet onterecht aanbrenge van een UN-kenmerk op verpakkingen stelt de afdeling Onderzoek hier enkel het volgende:</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			dat een niet behaalde test niet betekent dat de verpakking niet aan de vereiste specificaties voor het dragen van een UN-kenmerk voldoet. Die vereiste specificaties zien op het ontwerp, de grootte, het gebruikte materiaal en de dikte, de wijze van fabricage, assemblage en eventueel diverse oppervlaktebehandelingen. Het is nooit punt van discussie geweest dat de verpakkingen werden geproduceerd conform deze specificaties en de werkgever stelt dan ook dat de verpakkingen het UN-kenmerk mochten dragen. De conclusie dat verpakkingen die de test niet doorstonden geen UN-kenmerk mochten dragen, is volgens de werkgever derhalve onjuist.	"Zijn [verzoeker] vermoeden wordt verder ondersteund door onderzoek van het OM en de daaropvolgende constatering van de ILT dat door de werkgever een UN-kenmerk op verpakkingen was aangebracht zonder dat deze verpakkingen overeenkwamen met het constructietype."	
5 (v) 22- 23 (v)	1.3 3.3	"3. Is er sprake ... na de melding?" "Dit voortraject meegenomen." "Resumerend : ... verzoeker."	Zonder causaal verband met de melding kan geen sprake zijn van benadeling in de zin van het benadelingsverbod (artikel 7:658c BW). Het is dus onjuist om bij (de beantwoording van) deelvraag 3 al van benadeling te spreken. Dit is des te kwalijker, omdat het rapport wordt gepubliceerd: de niet- juridisch onderlegde lezer krijgt ten onrechte de indruk dat ook de functiewijziging van de verzoeker in beginsel door de afdeling Onderzoek als benadeling wordt aangemerkt.	In paragraaf 3.3 beantwoordt de afdeling Onderzoek de vraag of er sprake is van benadeling van verzoeker door de werkgever. Zoals ook expliciet aangegeven in het rapport wordt in paragraaf 3.3 nog geen uitspraak gedaan over het causaal verband tussen de melding van verzoeker en de benadeling. Dat komt in paragraaf 3.4 aan bod. Als überhaupt geen sprake is van benadeling is de vraag naar causaliteit niet meer relevant. Het door u aangehaalde wetsartikel (" <i>De werkgever mag de werknemer niet benadelen als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand (...)</i> ") sluit aan bij de werkwijze en volgorde die de afdeling	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				Onderzoek hanteert. In dat artikel wordt namelijk gesteld dat benadeling niet is toegestaan <u>als gevolg van</u> het doen van een melding.	
25 (v)	3.4.2	"De kans ... de hand."	De afdeling Onderzoek stelt hier dat de kans dat een herhaalde melding conform de gemaakte communicatie-afspraken effect zou hebben gehad, zeer klein was. Dit is een aanname waarvoor geen enkel bewijs wordt gegeven en waarbij bovendien kwade trouw van de leidinggevendenden wordt geïnsinueerd. Indien de verzoeker zijn specifieke vermoeden van een misstand op heldere wijze had verwoord, had het - zeker gezien de eerdere welwillende reacties - voor de hand gelegen dat dit specifieke vermoeden van een misstand door de leidinggevendenden was onderzocht.	De afdeling Onderzoek insinueert niet, en baseert zich slechts op feiten en omstandigheden. Bovendien is wat u stelt feitelijk onjuist. In het rapport onderbouwt de afdeling Onderzoek wel degelijk dat de kans zeer klein was dat een herhaalde melding bij het lokaal management effect zou hebben. En wel als volgt: <ul style="list-style-type: none"> - Dit vermoeden was immers reeds bekend bij en onderzocht door het (lokaal) management. - Verzoeker was op basis van een, naar later bleek, ontoereikend onderzoek verteld dat zijn vermoedens waren weerlegd. 	Neen.
24 (v) 25 (v) 27 (v)	3.4.2	"De factory ... algemeen directeur." "Het daaropvolgen de ... onderzoek." "Temeer nu ... uitkomsten daarvan."	De afdeling Onderzoek constateert hier dat de factory manager belang had bij de uitkomsten van het onderzoek, aangezien de verzoeker de factory manager mede verantwoordelijk achtte voor de vermoede misstand. Op deze wijze kan de afdeling Onderzoek evenwel iedere leidinggevende diskwalificeren. Kenmerkend aan de werkwijze van verzoeker was nu juist dat hij direct een hogere leidinggevende benaderde als de reactie van de vorige leidinggevendenden hem niet beviel en daarbij meteen die vorige leidinggevende (hoe welwillend deze hem ook tegemoet had getreden) van ernstige zaken beschuldigde. Daarbij wordt deze insinuerende constatering over de houding van de factory manager	De afdeling Onderzoek constateert inderdaad dat de factory manager een belang had bij de uitkomsten van het onderzoek. Dat wordt niet geïnsinueerd maar onderbouwd door de volgende feiten: <ul style="list-style-type: none"> - De vermeende misstanden vonden plaats binnen de vestiging van de factory manager. - Verzoeker hield de factory manager mede verantwoordelijk voor deze vermeende misstanden. De afdeling Onderzoek maakt daarom de volgende afweging in het rapport ten aanzien van de rol en betrokkenheid van de factory manager: "De afdeling Onderzoek vindt het begrijpelijk en	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			niet ondersteund door enig bewijs.	verstandig dat de factory manager van de vestiging waar de vermeende misstanden speelden een rol vervulde binnen het onderzoek. In de praktijk kwam het er echter op neer dat de factory manager feitelijk verantwoordelijk was voor de inhoudelijke beoordeling van de melding, waar enkel een informatieve rol op zijn plaats zou zijn."	
27 (v) 28 (v) 29 (v)	3.4.2 4.2	"Weliswaar ... melderschap" ." "Ook constateert ... suggestief was." "Verzoeker ... bewoordingen."	De afdeling Onderzoek verzuimt de onnodig beledigende wijze waarop de verzoeker zich uitte in overeenstemming met de feiten weer te geven. Daarentegen wordt deze verbloemd door te noemen dat de verzoeker zich gedroeg als een "luis in de pels" en te stellen dat zijn toonzetting "bij vlagen direct, stevig en suggestief" was. In de conclusie is dit zelfs verworden tot enkel: "was vasthoudend in zijn vermoedens en uitte deze in stevige bewoordingen."	Op de wijze van communiceren van verzoeker wordt op uiteenlopende plekken in het rapport ingegaan. Hierover concludeert de afdeling Onderzoek: "Van een "goed melder" mag verwacht worden dat hij zich in zijn uitlatingen bewust toont van de relatie werknemer-werkgever. De afdeling Onderzoek constateert dat een enkele uiting van verzoeker richting de grenzen van het toelaatbare ging. Ook constateert de afdeling Onderzoek dat de toonzetting van verzoeker bij vlagen direct, stevig en suggestief was. Daarbij is wel van belang mee te nemen dat verzoeker al langere tijd met zijn vermoedens rondliep en zich niet gehoord voelde. Dit zorgde voor wantrouwen en een achterdochtige houding."	Neen.
12 (v)	2.4	"Wel herinnert ... functioneerde" ."	Hier is verzuimd te verduidelijken dat het testapparaat waarover de KAM-manager sprak wel op een juiste wijze de verpakkingen testte. Bovendien ging het hier niet over de jaren geleden uitgevoerde druktest waarover op dit moment in rechte nog discussie bestaat.	Naar het functioneren van het testapparaat heeft de afdeling Onderzoek geen onderzoek gedaan.	Neen.
21 (v)	3.1.1 3.1.2	"Zijn vermoeden ... constructie"	De afdeling Onderzoek gebruikt de constatering van ILT als bewijs dat de verzoeker een redelijke grond had voor zijn vermoeden van een misstand. Hier wordt ten	In het kader van de beoordeling van de redelijkheid van het vermoeden van verzoeker constateert de afdeling Onderzoek in het rapport dat dit vermoeden	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
		pe" "Bovendien ... IL T."	onrechte voorbijgegaan aan het volgende: 1) de werkgever is het met de constatering van ILT niet eens en heeft hiertegen gemotiveerd bezwaar gemaakt; en 2) de verzoeker klaagde over uiteenlopende zaken waarover ILT (terecht) geen uitlatingen heeft gedaan.	verder wordt ondersteund door onderzoek van het OM en de daaropvolgende constatering van de ILT dat door de werkgever een UN-kenmerk op verpakkingen was aangebracht zonder dat deze verpakkingen overeenkwamen met het constructietype. Dat de werkgever het niet eens is met de constatering van de ILT is in deze niet relevant. Overigens is de beschikking, waarin de ILT constateert dat door de werkgever een UN-kenmerk op verpakkingen was aangebracht zonder dat deze verpakkingen overeenkwamen met het constructietype, onherroepelijk geworden.	
			De afdeling Onderzoek verwijst tevens naar het onderzoek van het OM ter ondersteuning van het vermoeden van verzoeker. Het verdient echter opmerking dat het onderzoek van het OM heeft uitgewezen dat een groot deel van de vermoedens van verzoeker ongegrond was. De resterende vermoedens worden door de werkgever eveneens ongegrond geacht en gemotiveerd betwist.	Voor zover relevant in het kader van het onderzoek heeft het OM geconstateerd dat de werkgever in de periode 1 januari 2010 tot en met 22 maart 2012 verpakkingen van een UN-kenmerk heeft voorzien terwijl uit herhaalde testen is gebleken dat deze verpakkingen niet overeenkwamen met het constructietype. Inmiddels heeft ook de rechter zich, weliswaar nog niet onherroepelijk, over deze kwestie uitgesproken en worden de resultaten van het OM-onderzoek niet betwist.	Neen.
			Bovendien geldt zowel voor de ILT-beschikking als voor het strafvonnis dat deze betrekking hebben op een tijdvak waarin de verzoeker al (lang) niet meer in dienst was. De bewezenverklaring in het strafvonnis beperkt zich tot de verpakkingen die zijn geproduceerd op 22 maart 2012. De ILT- beschikking heeft betrekking op de periode die daarop volgde.	Uit het strafvonnis blijkt dat de tenlastelegging zich richt op de periode van 1 januari 2010 tot en met 22 maart 2012. De ILT beschikking, waarbij een last onder dwangsom is opgelegd, is gebaseerd op een onderzoek naar aanleiding van een inbeslagname van verpakkingen op 22 maart 2012.	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				<p>Uit later uitgevoerde testen bleek dat in 2013 een deel van de door werkgever geproduceerde verpakkingen evenmin voldeed aan de vereisten om een UN-kenmerk te mogen dragen.</p> <p>Deze feiten ondersteunen het vermoeden van verzoeker dat door de werkgever ten onrechte een keurmerk aan bepaalde verpakkingen is toegekend.</p>	
21 (v)	3.1.2	[onder de kop "Miss tand met maatschappelijk belang"]	<p>Door de rechtbank is inmiddels geoordeeld dat de Wet vervoer gevaarlijke stoffen op de werkgever niet van toepassing is. Het vermoeden was dus onjuist. Van enig gevaar voor het milieu is overigens ook niets gebleken en er is nog nooit een klacht geweest over de bewuste verpakkingen op het punt van de drukbestendigheid daarvan (waar de discussie in rechte over gaat).</p>	<p>U stelt dat het vermoeden van verzoeker onjuist was. Dit klopt niet.</p> <p>Het vermoeden van verzoeker was namelijk dat ten onrechte door de werkgever een keurmerk aan bepaalde verpakkingen is toegekend. Door de rechter is dit juist bevestigd. De rechter stelt dat door de werkgever valselijk UN-kenmerken op verpakkingen zijn aangebracht en dat de werkgever daarmee valsheid in geschrifte heeft gepleegd.</p> <p>De rechter stelt verder dat met het aanbrengen van de UN-kenmerken de werkgever ten onrechte het vertrouwen heeft gewekt dat de verpakkingen geschikt waren voor het verpakken en vervoeren van gevaarlijke stoffen. Het gebruik van verpakkingen die niet aan de eisen voldoen, kan ernstige gevolgen hebben voor het milieu, aldus de rechter. Bovendien doet de handelwijze, volgens de rechter, afbreuk aan het vertrouwen dat men mag stellen in een dergelijk UN-kenmerk.</p> <p>Het klopt dat de rechter heeft geoordeeld dat de Wet</p>	Deels.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				vervoer gevaarlijke stoffen niet op de werkgever van toepassing is. In plaats daarvan oordeelt de rechter dat is gehandeld in strijd met het Wetboek van strafrecht, dit wordt aangepast in het rapport.	
21-22 (v)	3.2		In deze paragraaf negeert de afdeling Onderzoek belangrijke onderdelen van haar eigen onderzoek en Chronologisch feitenrelaas, zoals de wijze waarop de verzoeker zich uitte (warrig en beledigend) en de communicatie-afspraken die de werkgever met de verzoeker heeft gemaakt en die door de verzoeker zijn geschonden. Hierdoor ontstaat de indruk dat de verzoeker zijn meldingen duidelijk en geheel conform de toepasselijke normen heeft gedaan. Dit is in strijd met de waarheid en met het eigen onderzoek.	In paragraaf 3.2 wordt de vraag beantwoord of verzoeker zijn vermoeden intern gemeld heeft. Van belang is hierbij of verzoeker zijn melding heeft gedaan bij een leidinggevende, een vertrouwenspersoon of een andere binnen een interne procedure die daarvoor bedoeld is. De afdeling Onderzoek constateert dat door verzoeker tot tweemaal toe een melding is gedaan bij een leidinggevende en dat dit gebeurd is conform de (in het rapport uitgebreid beschreven) procedure van de werkgever. Daarmee handelt verzoeker conform de norm.	Neen.
24-25 (v) 25 (v)	3.4.2	"De afdeling ... UN-kenmerk." "Uit later ... UN-kenmerk."	Het is onduidelijk wat de afdeling Onderzoek insinueert door hier naar ILT en het OM te verwijzen. Deze verwijzing is in ieder geval niet meer nodig in verband met de vraag of sprake was van een redelijke grond voor het vermoeden van een misstand (deelvraag 1). Daarbij heeft deze verwijzing met "goed melderschap" niets te maken. In ieder geval heeft de afdeling Onderzoek geen onderzoek gedaan naar het vermoeden zelf, de constatering van ILT en het onderzoek van het OM. De werkgever is hierover nog steeds van oordeel dat de constatering van ILT onjuist was en het onderzoek van het OM onterecht.	De afdeling Onderzoek insinueert niet, en baseert zich slechts op feiten en omstandigheden. Deze feiten en omstandigheden betreffen een onderzoek door het OM naar aanleiding van een aangifte van verzoeker. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat in beslag genomen verpakkingen niet voldeden aan de eisen zoals gesteld in het ADR. Daarnaast is een feit dat de ILT handhavend heeft opgetreden op basis van herhaalde constateringen dat door de werkgever een UN-kenmerk was aangebracht op verpakkingen terwijl deze niet overeenkwamen met het constructietype.	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				<p>Op basis van deze feiten komt de afdeling Onderzoek tot de constatering dat de conclusie van de werkgever dat de vermoedens van verzoeker waren weerlegd, onterecht lijkt.</p> <p>Daarbij heeft de rechter inmiddels geoordeeld dat door de werkgever valselijk UN-kenmerken op verpakkingen zijn aangebracht en dat de werkgever daarmee valsheid in geschrifte heeft gepleegd.</p>	
25 (v) 26 (v)	3.4.2	<p>"Te meer ... weerlegd."</p> <p>"Gezien ... onderzoeken."</p>	De afdeling Onderzoek constateert hier zonder hiernaar inhoudelijk onderzoek te hebben gedaan en zonder zich op haar eigen Chronologisch feitenrelaas te baseren, dat "naar later bleek" door de werkgever ontoereikend onderzoek was gedaan.	<p>U stelt dat de afdeling Onderzoek zich niet baseert op het feitenrelaas. Dit is onjuist.</p> <p>"Naar later bleek" heeft betrekking op de volgende passage uit de analyse: "De afdeling Onderzoek stelt vast dat deze onderzoeksopdracht onvoldoende aansloot bij de melding van verzoeker. De auditor kreeg namelijk de opdracht het kwaliteitssysteem te auditen, terwijl de melding van verzoeker betrekking had op de kwaliteit van het product zelf." De afdeling Onderzoek komt tot deze analyse op basis van het feitenrelaas.</p>	Neen.
25 (v)	3.4.2	"Na het ... vermoedens."	De afdeling Onderzoek schrijft dat de verzoeker toen hij de Senior Vice President aanschreef achterdochtig was geworden en bang " <i>eruit gewerkt te worden</i> ." Dit wordt gebruikt als rechtvaardiging voor de gang naar de Senior Vice President en het gebruik van zijn privéadres. Een aanleiding voor deze achterdochtigheid en angst wordt echter nergens aannemelijk gemaakt,	De afdeling Onderzoek geeft aan dat een melding normaal gesproken via de werkkanalen gedaan dient te worden. Gezien het voortraject acht de afdeling Onderzoek het echter verklaarbaar dat verzoeker dit niet heeft gedaan omdat de afdeling Onderzoek constateert dat bij verzoeker achterdocht aanwezig was. Daarmee licht de afdeling Onderzoek toe	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			anders dan op basis van de eigen subjectieve gevoelens van de verzoeker. Uit het onderzoek en het Chronologisch feitenrelaas blijkt niet dat de verzoeker op dat moment enige reden had om achterdochtig te zijn en angstig om " <i>eruit gewerkt te worden.</i> "	<p>waarom verzoeker er niet voor koos zijn melding via de werkkanalen te doen.</p> <p>Dat er volgens u geen "objectieve gronden" waren om achterdochtig te zijn of angst te hebben om eruit gewerkt te worden, doet niets af aan deze kennelijke beweegredenen van verzoeker.</p>	
26 (v)	3.4.2	"Uit later onderzoek ... onjuist was."	De afdeling Onderzoek haalt telkens opnieuw het onderzoek door het OM en de constatering van ILT aan om achteraf te suggereren ("lijkt bovendien te volgen") dat de conclusie van de werkgever naar aanleiding van de audit onjuist was. Hiernaar heeft de afdeling Onderzoek geen onderzoek gedaan.	<p>Het is de afdeling Onderzoek niet helder wat u bedoelt met "Hiernaar heeft de afdeling Onderzoek geen onderzoek gedaan". Als u hiermee doelt op het vermoeden dat onterecht door de werkgever een keurmerk aan bepaalde verpakkingen is toegekend dan is dat juist. Daarnaast heeft de afdeling Onderzoek geen onderzoek gedaan.</p> <p>De afdeling Onderzoek doet hier immers onderzoek naar de bejegening van verzoeker door werkgever. In dat kader is het echter wel van belang of er sprake was van een redelijk vermoeden van een misstand bij verzoeker en hoe door de werkgever met verzoeker is omgegaan in het licht van alle relevante feiten en omstandigheden.</p> <p>De onderzoeksresultaten van het OM en de beschikking van de ILT zijn in dat licht zeer relevante feiten.</p> <p>Voor het overige verwijst de afdeling Onderzoek naar eerdere zeer uitgebreide beantwoording ten aanzien</p>	Neen.
		"Bovendien lijkt ... verbond."			
27 (v)		"Bovendien lijkt ... onjuist was."			
28 (v)		"Bovendien lijkt ... onjuist waren."			
		"Bovendien lijkt ... onjuist was."			

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				van het onderzoek van het OM, het handhavend optreden door de ILT en het strafvonnis.	
28 (v)	3.4.2	[voetnoot 10]	In een enkele voetnoot worden zonder nadere motivering de gedragingen van de verzoeker van na het einde van zijn dienstverband buiten de beoordeling van de bejegening gehouden. Dit is onterecht, nu deze gedragingen een voortzetting betreffen van de wijze waarop de verzoeker zich ook tijdens zijn dienstverband gedroeg. Daarbij is onterecht dat ook de bejegening door de werkgever na het einde van het dienstverband niet wordt meegewogen, nu de werkgever opnieuw meermalen met de verzoeker in gesprek is gegaan en de verzoeker een vergoeding, referenties en outplacement heeft aangeboden (welke door de verzoeker zijn geweigerd).	<p>De wijze waarop verzoeker en werkgever zich hebben gedragen na afloop van het ontslag valt niet meer onder eventuele benadeling. Waar gedragingen van verzoeker of werkgever relevant worden geacht voor beantwoording van de onderzoeksvraag zijn deze wel opgenomen in het rapport.</p> <p>De feiten en omstandigheden als door u gemeld, namelijk dat de werkgever meermalen met verzoeker in gesprek is gegaan, een financiële vergoeding, outplacementfaciliteiten en referenties heeft aangeboden, is in het rapport, onder kopje 2.7, subkopje 'aanbod vergoeding werkgever' opgenomen.</p>	Neen.
6 30 (vi)	1.4	<p>Onder de kop "Concept rapport": "Naar ...opgesteld."</p> <p>[De hele paragraaf]</p>	Het onderzoek van de afdeling Onderzoek heeft zich niet uitgestrekt tot de huidige situatie bij de werkgever. Werkgever heeft sinds 2010 een wereldwijde meldregeling waarbij anoniem kan worden gemeld en sinds enkele jaren een aanvullende uitgebreidere klokkenluidersregeling welke gelden voor de vestigingen in Nederland.	<p>De afdeling Onderzoek heeft gekeken naar de periode waarin verzoeker zijn melding deed. De meldprocedure is beschreven onder 2.1, onder het kopje 'meldprocedure'. Hierin wordt de meldprocedure van de werkgever uitvoerig beschreven. Overigens is dit onderwerp ook in het gesprek dat de afdeling Onderzoek heeft gevoerd met de algemeen directeur besproken en deze informatie is eveneens meegenomen in de beschrijving.</p> <p>Anders dan u meent, heeft de afdeling Onderzoek voldoende aanleiding gezien in de door haar opgehaalde informatie om deze aanbeveling te doen.</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
				NB: het kopje "conceptrapport" onder 1.4. is in het eindrapport terug te vinden onder het kopje "rapport" en is ook in dat opzicht enigszins aangepast.	
4 (vi)	1.2	[Onder de kop "Ontvankelijkheid"]	<p>De brief van de verzoeker die door de afdeling Onderzoek als "melding" is gekwalificeerd, dateert van 10 januari 2011. Dit is meer dan acht jaar voor de datering van het conceptrapport.</p> <p>Dit lange tijdsverloop heeft belangrijke implicaties voor de ontvankelijkheidsbeslissing op grond van artikel 21 Wet Huis voor klokkenluiders hoeft de afdeling Onderzoek geen onderzoek in te stellen, indien de verzoeker meer dan een jaar voor inwerkingtreding van de Wet Huis voor klokkenluiders zijn vermoeden intern heeft gemeld. Dit betekent dat de Wet Huis voor klokkenluiders ervan uitgaat dat ontvankelijke verzoeken zijn gestoeld op meldingen die vanaf 1 juli 2015 zijn gedaan, dus vierenhalf jaar na de melding van de verzoeker. Aan dit lange tijdsverloop en de verhouding tot artikel 21 Wet Huis voor klokkenluiders gaat de afdeling Onderzoek ten onrechte geheel voorbij.</p> <p>Dit lange tijdsverloop is evenwel van groot belang. Hierdoor wordt de werkgever immers ernstig beknot in haar verweermogelijkheden. Zo zijn belangrijke getuigen reeds jaren uit dienst. Ook is de administratie niet meer compleet. Ook doet het lange tijdsverloop af aan de deugdelijkheid van het onderzoeksmateriaal. Zo</p>	<p>Uw veronderstelling dat de Wet Huis voor klokkenluiders ervan uitgaat dat ontvankelijke verzoeken moeten zijn gestoeld op meldingen die vanaf 1 juli 2015 zijn gedaan, is niet correct.</p> <p>Het staat de afdeling Onderzoek vrij een onderzoek in te stellen ook al is de interne melding voor 1 juli 2015 gedaan.</p> <p>Wij zien bovendien niet in hoe de werkgever ernstig is beknot in zijn verweermogelijkheden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - U heeft de mogelijkheid gehad getuigen op te voeren. - U heeft de kans gekregen alle relevante documentatie te overleggen. - U heeft inzicht gekregen in het concept feitenrelaas, onderzoeksdossier en conceptrapport. - U heeft de mogelijkheid gekregen (en benut) om te reageren op het concept feitenrelaas en het conceptrapport. 	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			kunnen getuigen zich veelal niet meer precies herinneren hoe zaken zich acht jaar geleden hebben afgespeeld.		
20 – 29 (vii)	3		<p>In het conceptrapport introduceert de afdeling Onderzoek een geheel nieuw juridisch concept: "goed melderschap". Dat bestond niet in 2010 en 2011. Op basis van dit nieuwe concept toetst de afdeling Onderzoek de afwegingen van de werkgever in 2010 en 2011. Gedurende het onderzoek kon de werkgever zich tegen deze nieuwe rechtsopvatting van de afdeling Onderzoek al niet verweren, laat staan dat de werkgever - of de kantonrechter - hierop in 2010 en 2011 konden vooruitlopen.</p> <p>Ook motiveert de afdeling Onderzoek nergens hoe en waarom zij de Wet Huis voor klokkenluiders - in werking getreden op 1 juli 2016, ruim vijf jaar na de interne melding van de verzoeker - toepast. Zo staat in deze wet centraal dat de verzoeker zijn melding te goeder trouw en naar behoren moet hebben gedaan. Van benadeling kan enkel sprake zijn indien dit het geval was. Daarbij moet de melder zich zowel in procedurele als in materiële zin zorgvuldig hebben gedragen. Afwegingen hieromtrent ontbreken volledig in het conceptrapport.</p> <p>De afdeling Onderzoek toetst derhalve niet aan enig juridisch kader voor bejegening dat door de werkgever in 2010-2011 had moeten worden toegepast. Het is</p>	<p>Uw eerste drie alinea's hebben geen betrekking op concrete tekstpassages maar gaan over de werkwijze van de afdeling Onderzoek. Zowel in procesmatige als inhoudelijke zin. Onderstaand geven wij hierop een korte toelichting.</p> <p>Toepassing Wet huis voor klokkenluiders</p> <p>De afdeling Onderzoek heeft (onder andere) tot taak het op basis van een verzoekschrift instellen van een onderzoek naar de wijze waarop de werkgever zich jegens de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand.</p> <p>Deze wettelijke grondslag vormt de basis voor onderhavig onderzoek. In het kader van dit onderzoek beantwoordt de afdeling Onderzoek de vraag of de benadeling van verzoeker het gevolg was van zijn melding. De afdeling Onderzoek doet daarmee geen uitspraak over de vraag die aan de rechter kan worden voorgelegd, namelijk of sprake is van een mogelijke schending van het benadelingsverbod van artikel 7:658c BW.</p> <p>In het kader van dit onderzoek is allereerst van belang of de melding van verzoeker ontvankelijk is. Vervolgens wordt beoordeeld of de benadeling het gevolg was van zijn melding (causaliteit). Het begrip</p>	Neen.

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>daarom onbegrijpelijk dat de toetsing tot negatieve conclusies en aanbevelingen leidt.</p> <p>De werkgever heeft zich immers steeds als goed werkgever jegens de verzoeker gedragen, terwijl de verzoeker zich meermalen niet als goed werknemer heeft gedragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vele jaren voor inwerkingtreding van de Wet huis voor klokkenluiders beschikte de werkgever al over een interne meldingsregeling. - In strijd met deze meldingsregeling heeft de verzoeker zich met zijn melding - die geen specifieke vermoede misstand bevatte, maar wel onduidelijke beschuldigingen van fraude en misleiding - niet tot de aangewezen managers gewend, maar tot de Algemeen Directeur. Desondanks heeft de Algemeen Directeur gesprekken georganiseerd om de zorgen van de verzoeker beter te begrijpen. Het bleek om een grote lijst uiteenlopende klachten te gaan. - De factory manager heeft deze klachten onderzocht. Tijdens een volgend, 2,5 uur durend gesprek heeft de factory manager getracht de onderzoeksresultaten aan de verzoeker toe te lichten, maar de verzoeker liet dit niet toe en treiterde zijn gesprekspartners. Vervolgens is met de verzoeker afgesproken dat deze zijn klachten voortaan aan zijn eigen leidinggevenden of desnoods aan de Algemeen Directeur zou voorleggen. 	<p>“goed melderschap” (dat overigens geen juridisch concept is) is behulpzaam daarbij.</p> <p>De afdeling Onderzoek beantwoordt uitdrukkelijk niet de vraag of het ontslag van verzoeker in 2011 terecht was. Wel geven wij antwoord op de vraag of verzoeker is benadeeld door de werkgever als gevolg van zijn melding.</p> <p>Voor wat betreft uw overige opmerkingen verwijst de afdeling Onderzoek naar het rapport en eerdere reacties op door u voorgestelde aanpassingen.</p>	

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>In strijd met deze afspraken stuurde de verzoeker een brief aan het privéadres van de Senior Vice President. Hierop heeft de Senior Vice President een extra onafhankelijke driedaagse audit laten uitvoeren. De verzoeker nam ook hier geen genoegen mee, schreef opnieuw brieven aan de Senior Vice President en wilde niet meer met zijn leidinggevenden, de factory manager en de Algemeen Directeur te maken hebben, nu hij deze niet meer zei te vertrouwen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Door bij herhaling en in strijd met de Code en gemaakte afspraken zijn leidinggevenden, de factory manager en de Algemeen Directeur te passeren, waarbij hij zijn leidinggevenden betichtte van fraude en samenzweringen, heeft de verzoeker een vertrouwensbreuk met de werkgever veroorzaakt. - De verzoeker was niet bereid weer op een normale wijze aan het werk te gaan. Ook een aangeboden vrijwillige vertrekregeling, inclusief vergoeding, heeft de verzoeker geweigerd. De kantonrechter oordeelde vervolgens dat inderdaad sprake was van een ernstige vertrouwensbreuk die te wijten was aan het gedrag en de houding van de verzoeker en ontbond de arbeidsovereenkomst. <p>Hierna heeft de verzoeker gedreigd met smadelijke publicaties en berichten (met CD-ROM vol documenten) aan klanten en vele anderen, als de werkgever zijn financiële eisen niet inwilligde. En opnieuw is de werkgever meermalen met de verzoeker</p>		

Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever

Pagina	Paragraaf	Te corrigeren tekst:	Argumentatie voorgestelde aanpassing	Reactie onderzoekers afdeling Onderzoek	Aanpassing overgenomen door afdeling Onderzoek
			<p>in gesprek gegaan en heeft zelfs een tegemoetkoming aangeboden, zonder de verzoeker daarbij enige verplichtingen op te leggen. De verzoeker weigerde dit aanbod. In de periode daarna heeft de verzoeker talloze smadelijke brieven, e-mails, berichten, de CD-ROM en filmpjes over de werkgever gepubliceerd dan wel verzonden aan allerlei instanties, politici, media, medewerkers en klanten van de werkgever, waarin hij bijvoorbeeld zijn voormalige leidinggevenden uitmaakte voor "oplichters, dreigers, klootzakken".</p>		