

# Onderzoek naar de bejegening van een melder na een melding over het gebruik van een keurmerk



1 mei 2019



HUIS VOOR  
KLOKKENLUIDERS

## RAPPORT

Dossiernummer	2016-0713-010
Datum ontvangst verzoek	13 juli 2016
Ontvankelijkheidsbesluit	15 november 2016
Sector	Privaat

# Voorwoord

## Het Huis voor Klokkeluiders

Het Huis voor Klokkeluiders is een zelfstandig bestuursorgaan (zbo) dat per 1 juli 2016 is opgericht voor alle werknemers in Nederland die een melding willen doen van (een vermoeden van) een werkgerelateerde misstand. Het Huis adviseert, doet aan preventie en kennisdeling en voert eventueel onderzoek uit naar (het vermoeden van) een misstand (misstandonderzoek), naar de behandeling van de werknemer door de werkgever nadat deze de misstand heeft gemeld (bejegeningsonderzoek), of naar een combinatie van deze twee.

Een belangrijke voorwaarde voor het uitvoeren van een onderzoek is dat er sprake moet zijn van een vermoeden van een werkgerelateerde misstand met een maatschappelijk belang.

## Referentiekader

De taken en bevoegdheden van de afdeling Onderzoek zijn vastgelegd in de Wet Huis voor klokkeluiders.

Op grond van een verzoekschrift beoordeelt de afdeling Onderzoek of er een onderzoek zal worden verricht en zal zij vervolgens de onderzoeksvra(a)g(en) vaststellen. Een van de uitgangspunten bij het doen van een onderzoek is dat dit onafhankelijk wordt uitgevoerd.

De afdeling Onderzoek beantwoordt vervolgens de onderzoeksvra(a)g(en) aan de hand van het door haar samengestelde onderzoeksdossier. Zij stelt geen civiele aansprakelijkheid in verband met een misstand vast, noch een vermoeden van schuld aan enig strafbaar feit.

De bevindingen van de afdeling Onderzoek worden openbaar gemaakt in een rapport dat wordt gepubliceerd op de website van het Huis voor Klokkeluiders. Indien het onderzoek zich daartoe heeft uitgestrekt en de resultaten daartoe aanleiding geven, kunnen in het rapport aanbevelingen worden gedaan aan de werkgever. Dit rapport kan na publicatie worden gebruikt in verdere (juridische) procedures.

De afdeling Onderzoek toetst aan de geldende (juridische) regelgeving. Hierbij zijn onder meer de Wet Huis voor klokkeluiders, het Burgerlijk Wetboek, de Ambtenarenwet, de Algemene wet bestuursrecht, de Algemene verordening gegevensbescherming en het arbeidsrecht van toepassing.

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b> .....	<b>4</b>
1.1 Achtergrond .....	4
1.2 Ontvankelijkheid .....	4
1.3 Onderzoeksvraag en afbakening.....	5
1.3.1 Onderzoeksvraag.....	5
1.3.2 Afbakening .....	5
1.4 Onderzoeksopzet.....	5
1.5 Leeswijzer .....	7
<b>2. Chronologisch feitenrelaas</b> .....	<b>8</b>
2.1 Organisatie werkgever.....	8
2.2 Kwaliteitssysteem UN-kenmerk.....	9
2.3 Werkzaamheden en functioneren van verzoeker.....	10
2.4 Aanloop naar de melding door verzoeker .....	12
2.5 Melding verzoeker .....	12
2.6 Het ontslag.....	15
2.7 De nasleep.....	17
3.1 Vermoeden van een misstand.....	20
3.2 Melding .....	21
3.3 Benadeling.....	22
3.4 Causaal verband.....	23
<b>4. Conclusie</b> .....	<b>29</b>
4.1 Inleiding .....	29
4.2 Conclusie .....	29
<b>5. Aanbevelingen</b> .....	<b>30</b>
<b>Bijlage A. Verwerkingstabel opmerkingen verzoeker (separaat)</b> .....	<b>31</b>
<b>Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever (separaat)</b> .....	<b>31</b>

# 1. Inleiding

## 1.1 Achtergrond

Verzoeker was vanaf 1997 in dienst bij zijn toenmalige werkgever (hierna: de werkgever), een bedrijf dat industriële verpakkingen (hierna: verpakkingen) produceert. Vanaf 1 maart 2007 tot 1 januari 2011 was hij daar medewerker Kwaliteitsdienst. Vanaf maart 2010 kaartte hij op verschillende niveaus binnen de organisatie aan dat de door zijn werkgever geproduceerde verpakkingen kwaliteitsmankementen bevatten. Dit mede in relatie tot het aan de verpakking toegekende UN-kenmerk. Eerst bij zijn directe collega's en (direct) leidinggevenden, daarna ook bij het (hoger) management.

Hierop volgden gesprekken tussen verzoeker en het hoger management waarin zijn melding ten aanzien van de kwaliteit van de verpakkingen werd besproken. Ook voerde een auditor een audit uit naar het kwaliteitssysteem binnen de vestiging waar verzoeker werkzaam was. De werkgever constateerde dat uit deze audit geen onregelmatigheden naar voren kwamen en verwachtte daarom van verzoeker dat hij de zaak zou laten rusten. Verzoeker weigerde dit omdat hij van mening was dat de door hem gemelde problemen niet waren opgelost.

Dit zorgde in de loop van 2011 voor een zodanige verslechtering van de arbeidsrelatie dat de werkgever op 1 juni 2011 bij de kantonrechter een verzoek indiende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hierop ontbond de kantonrechter medio juli 2011 de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2011, zonder toekenning van een vergoeding aan verzoeker.

Op 11 juli 2016 meldde verzoeker zich bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (hierna: afdeling Onderzoek) met het verzoek een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop zijn werkgever hem bejegend had na zijn melding dat onterecht door zijn werkgever een keurmerk aan bepaalde verpakkingen was toegekend.

## 1.2 Ontvankelijkheid

Na ontvangst van het verzoekschrift heeft de afdeling Onderzoek dit aan de hand van de artikelen 5 en 6 van de Wet Huis voor klokkenluiders beoordeeld op ontvankelijkheid. Deze beoordeling vond plaats op basis van informatie aangeleverd door verzoeker. Ter bescherming van de verzoeker heeft de wetgever namelijk bepaald dat de werkgever in deze beoordelingsfase niet wordt geraadpleegd.

Op basis van de door verzoeker aangeleverde informatie verklaarde de afdeling Onderzoek het verzoek op 15 november 2016 ontvankelijk.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> In art. 8 Wet Huis voor klokkenluiders is opgenomen dat de afdeling Onderzoek ernaar streeft het onderzoek binnen een jaar na afronding van het oordeel over de ontvankelijkheid af te ronden. In verband met de opstart van het Huis voor Klokkenluiders is deze termijn van een jaar niet gehaald.

## 1.3 Onderzoeksvraag en afbakening

### 1.3.1 Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag luidt:

*Is verzoeker door het in 2010 melden van een vermoeden van een misstand (dat onterecht door de werkgever een keurmerk aan bepaalde [verpakkingen]<sup>2</sup> is toegekend) benadeeld door zijn werkgever? Zo ja, waaruit heeft die benadeling bestaan?*

Deze onderzoeksvraag is uitgewerkt in de vier deelvragen:

1. Is er sprake van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang?
2. Heeft verzoeker zijn vermoeden van een misstand intern gemeld?
3. Is er sprake van benadeling van verzoeker na de melding?
4. Is de ondervonden benadeling het gevolg van de melding van verzoeker?

Bij de beoordeling van de ontvankelijkheid zijn deelvragen één tot en met drie voorlopig beantwoord op basis van de op dat moment beschikbare informatie. In de analyse (hoofdstuk 3) worden deze deelvragen definitief beantwoord op basis van alle informatie die tijdens het onderzoek naar voren is gekomen.

### 1.3.2 Afbakening

Dit onderzoek richt zich uitsluitend op de bejegening van verzoeker door diens werkgever als gevolg van het melden van het vermoeden van een misstand. Dit vermoeden van een misstand is het mogelijk onterecht toekennen van een keurmerk aan bepaalde verpakkingen door de werkgever in strijd met wet- en regelgeving. Een diepgaand onderzoek naar het vermoeden van de misstand zelf valt dus buiten de scope van dit onderzoek. In het vermoeden van de misstand is enkel getreden voor zover de afdeling Onderzoek dit noodzakelijk acht voor beantwoording van de onderzoeksvraag.

De onderzoeksperiode vangt aan in het voorjaar van 2010. In die periode ontstonden bij verzoeker de eerste vermoedens dat sprake was van een misstand. Met het ontslag van verzoeker per 1 oktober 2011 eindigde de arbeidsrelatie en daarmee de gezagsrelatie tussen werkgever en verzoeker. In beginsel eindigde daarmee ook de eventuele benadeling van verzoeker. Na het ontslag hebben zich echter nog enkele ontwikkelingen voorgedaan die van belang zijn in het licht van de beoordeling van de bejegening. Voor zover relevant zijn deze gebeurtenissen meegenomen in het onderzoek.

## 1.4 Onderzoeksopzet

Nadat het verzoekschrift ontvankelijk was verklaard, heeft de afdeling Onderzoek, na toestemming van de verzoeker, de werkgever geïnformeerd. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de afdeling Onderzoek en de werkgever. Daarin heeft de werkgever een reactie kunnen geven op het onderzoek en is de onderzoeksopzet besproken. Deze onderzoeksopzet bestond uit onderstaande onderdelen.

---

<sup>2</sup> Dit betreft een veralgemenisering door de afdeling Onderzoek. Waar in het vervolg van het feitenrelaas woorden of passages tussen haken “[...]” zijn geplaatst is sprake van veralgemenisering dan wel anonimisering door de afdeling Onderzoek.

### *Documentstudie*

Zowel verzoeker als werkgever hebben in de loop van het onderzoek documenten aangeleverd. Daarnaast heeft de Inspectie Leefomgeving en Transport (hierna: ILT) documenten verstrekt. Het totale onderzoeksdoossier beslaat de periode 1997 tot en met begin 2019 en bevat onder meer het volledige personeelsdossier van verzoeker, het procesdossier van de ontslagprocedure en diverse e-mailberichten en brieven van de verzoeker en de werkgever. De afdeling Onderzoek heeft kennis genomen van de stukken en beoordeeld welke stukken relevant zijn voor het onderzoek.

### *Gesprekken*

In het kader van het onderzoek heeft de afdeling Onderzoek twee gesprekken gevoerd met verzoeker. Een eerste gesprek met verzoeker vond plaats na indiening van zijn verzoek bij de afdeling Onderzoek en een tweede gesprek na het horen van getuigen. Ten behoeve van het onderzoek zijn de volgende getuigen onder ede gehoord:

- toenmalig HR<sup>3</sup>-officer
- toenmalig HR-manager\*
- toenmalig en huidig\*\* tester\*
- toenmalig en huidig\*\* eerste operator
- toenmalig KAM<sup>4</sup>-manager 1
- toenmalig KAM-manager 2\*
- toenmalig KAM-manager 3\*
- toenmalig factory manager\*
- toenmalig algemeen directeur Nederland\*
- toenmalig en huidig\*\* directeur juridische zaken\*

*\*deze getuigen werden bijgestaan door een advocaat.*

*\*\* waar huidig wordt vermeld, is bedoeld dat de getuige ten tijde van het gesprek nog in dienst was van de werkgever.*

### *Feitenrelaas*

Op basis van de informatie uit de documentenstudie en gesprekken heeft de afdeling Onderzoek een feitenrelaas opgesteld. Verzoeker en werkgever hebben dit feitenrelaas en het daaraan onderliggende onderzoeksdoossier ingezien waarna zij hierop een reactie hebben gegeven. Naar aanleiding van deze reacties heeft de afdeling Onderzoek waar nodig voor het weergeven van de juiste feiten het feitenrelaas aangepast.

### *Rapport*

Op basis van het gecorrigeerde feitenrelaas heeft de afdeling Onderzoek een analyse en conclusie opgesteld waarin antwoord wordt gegeven op de deelvragen en de hoofdvraag van het onderzoek. Naar aanleiding van de conclusie heeft de afdeling Onderzoek aanbevelingen opgesteld.

Feitenrelaas, analyse, conclusie en aanbevelingen zijn opgenomen in het conceptrapport, waarop partijen wederom gedurende een inzageperiode van vier weken de gelegenheid kregen een reactie te formuleren.

Het eindresultaat is een geanonimiseerd rapport dat antwoord geeft op de onderzoeksvraag. Dit rapport wordt aan de verzoeker en de werkgever ter beschikking gesteld en via de website van het Huis voor Klokkenluiders gepubliceerd.

---

<sup>3</sup> HR staat voor Human Resources.

<sup>4</sup> KAM staat voor Kwaliteit, Arbo en Milieu.

## 1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bevat het feitenrelaas. Dit feitenrelaas is chronologisch opgebouwd. In hoofdstuk 3 volgt de analyse van de feiten langs de vier deelvragen. Hoofdstuk 4 bevat de conclusie. In dat hoofdstuk beantwoordt de afdeling Onderzoek de onderzoeksvraag. In het afsluitende hoofdstuk 5 zijn de aanbevelingen van de afdeling Onderzoek opgenomen.



## 2. Chronologisch feitenrelaas

In dit feitenrelaas zijn de feiten en omstandigheden opgenomen die relevant zijn met het oog op de bejegening van verzoeker door de werkgever. Het feitenrelaas begint met een beschrijving van de organisatie waar verzoeker werkzaam was en de functie en werkzaamheden van verzoeker. Deze beschrijving geeft de werksituatie weer zoals die was toen verzoeker daar werkzaam was. In de daaropvolgende delen van het feitenrelaas worden op chronologische wijze de relevante feiten en omstandigheden weergegeven.

### 2.1 Organisatie werkgever

#### *Organisatiestructuur*

De werkgever is een multinational die zich richt op de productie en verkoop van verpakkingen. Het bedrijf heeft een aantal vestigingen in Nederland. Ten tijde dat verzoeker in dienst was van de werkgever werd elk van deze vestigingen geleid door een factory manager. Deze factory manager was verantwoordelijk voor de productie en totale bedrijfsvoering. De factory manager gaf leiding aan een managementteam bestaande uit een manager Productie, een KAM-manager, een manager Inkoop, een manager Onderhoud en de HR-officer.

Binnen de vestiging was het de taak van de KAM-manager om het kwaliteitssysteem te beheren en te optimaliseren. Hij gaf leiding aan een team van vijf tot zes medewerkers bestaande uit twee kwaliteitsmedewerkers, twee portiers en een medewerker die zich richtte op de technische aspecten van veiligheid en gezondheid. De KAM-manager legde verantwoording af aan de factory manager.

De HR-officer was binnen de vestiging verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op het gebied van personeelszaken. Dit betrof onder andere het regelen van functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, het aannemen van medewerkers en de begeleiding bij ziekteverzuim. De HR-officer legde verantwoording af aan de factory manager, maar viel hiërarchisch gezien onder de HR-manager. Deze HR-manager<sup>5</sup> hield zich bezig met overkoepelend beleid op het gebied van HR voor alle vestigingen in Nederland. Zijn werkzaamheden hadden betrekking op personeel, structuur en organisatievormen. Tussen de HR-manager en de HR-officers vond geregeld overleg plaats over lopende zaken. Tijdens dit overleg bespraken zij geen individuele medewerkers.

De factory managers en de HR-manager maakten deel uit van een landelijke managementgroep. Deze groep bestond verder uit een manager Inkoop, een manager Sales en een manager Finance. Deze groep stond onder leiding van de algemeen directeur Nederland (hierna: algemeen directeur). Deze algemeen directeur legde op zijn beurt weer verantwoording af aan de Senior Vice President die eindverantwoordelijk was voor alle activiteiten in Europa, het Midden-Oosten, Afrika en Rusland.

De werkgever had diverse ondernemingsraden. Zo had elke vestiging binnen Nederland een lokale ondernemingsraad. Daarnaast waren er een centrale ondernemingsraad (ook wel aangeduid als gemeenschappelijke ondernemingsraad (hierna: de GOR)) en een Europese ondernemingsraad. De factory manager en de HR-officer waren namens de werkgever de overlegpartner voor de lokale ondernemingsraad (hierna: de OR). Voor de GOR waren dit de HR-manager en de algemeen directeur. Voor de Europese ondernemingsraad was dit de Senior Vice President.

#### *Meldprocedure*

De werkgever beschikte over een "Code of business conduct and ethics" (hierna: de Code). Hierin was onder andere opgenomen dat iedere medewerker die op de hoogte raakte van een overtreding van wet-

---

<sup>5</sup> Door de afdeling Onderzoek onder ede gehoord.

of regelgeving of van de Code zelf, de verantwoordelijkheid had om dit te melden bij een "appropriate supervisor" of een lid van het "senior management". Indien een medewerker niet zeker wist met wie van het "senior management" contact op te nemen dan kon contact op worden genomen met de "General Counsel" in de Verenigde Staten. De werkgever had geen protocol of regels voor het verdere verloop van de meldprocedure. Het "senior management" was verantwoordelijk voor het maken van een afweging ten aanzien van de melding en de te volgen procedure.

In de Code werd verder gewezen op de mogelijkheid contact op te nemen met de zogenaamde "Alert line". Deze "Alert line" bood medewerkers de mogelijkheid om anoniem en gratis een melding te doen in het geval van overtreding van wet- of regelgeving. Deze melding kwam terecht bij een onafhankelijke derde partij in de Verenigde Staten. Over de melding werd (anoniem, indien de melder dat wenste) contact opgenomen met de Senior Vice President / General Counsel van het moederbedrijf. Afhankelijk van de aard en ernst van het vermoeden kon worden besloten tot onderzoek of andere maatregelen. Aan deze meldlijn was op verschillende manieren bekendheid gegeven. Via intranet, interne e-mails en posters in de verschillende vestigingen. Verzoeker was op de hoogte van het bestaan van de "Alert line".

In de Code was verder opgenomen dat de werkgever gepaste maatregelen zou nemen in het geval van een overtreding van de Code. Ook was opgenomen dat de werkgever het niet tolereerde dat er op enige wijze vergelding plaatsvond jegens een medewerker die in goed vertrouwen een melding had gemaakt van een overtreding van wet- of regelgeving of de Code.

#### *Vertrouwenspersoon*

Volgens de werkgever had iedere vestiging een eigen vertrouwenspersoon die voor medewerkers beschikbaar was. Dit was de HR-officer. Medewerkers konden zich op basis van de klachtenregeling richten tot deze vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kon bemiddelen of helpen bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie. Hierbij kon het gaan om zaken als ongewenst gedrag, discriminatie, pesten of individuele geschillen met collega's dan wel leidinggevenden. Volgens verzoeker was hij niet op de hoogte van het bestaan van een vertrouwenspersoon.

## 2.2 Kwaliteitssysteem UN-kenmerk

De werkgever produceerde veel verschillende soorten verpakkingen. Deze verschilden onder andere in omvang, materiaal, dikte en afsluiting. Een deel van deze verpakkingen was voorzien van een UN-kenmerk. UN staat voor United Nations (Verenigde Naties). De Verenigde Naties heeft een universeel systeem ontwikkeld voor de classificatie, verpakking, markering en etikettering van gevaarlijke stoffen om veilig transport mogelijk te maken. Nationale en internationale regelgeving voor weg-, rail-, water- en luchttransport is gebaseerd op dit UN-systeem. Deze regelgeving stelt minimumeisen aan verpakkingen waarin gevaarlijke stoffen vervoerd worden.

Deze minimumeisen zijn in Europa vastgelegd in de Europese overeenkomst voor het internationale vervoer van gevaarlijke stoffen over de weg (ADR<sup>6</sup>). Indien aan de in de ADR gestelde eisen wordt voldaan, mag een UN-kenmerk worden aangebracht op de desbetreffende verpakkingen en mogen deze verpakkingen gebruikt worden voor het vervoer van gevaarlijke stoffen. Om aan te tonen dat een verpakking geschikt is voor het vervoer van gevaarlijke stoffen moet deze eerst worden getest conform de ADR. Wanneer deze testen met goed gevolg worden afgelegd, mogen verpakkingen die volgens hun exacte specificatie (prototype) worden geproduceerd een UN-kenmerk dragen.

---

<sup>6</sup> Accord européen relatif au transport international de marchandises Dangereuses par Route.

Bij de werkgever werden periodiek verschillende metingen en tests uitgevoerd om de kwaliteit van de verpakkingen te monitoren. Daarnaast vonden jaarlijks twee externe audits plaats. De eerste betrof een beoordeling van het kwaliteitssysteem aan de hand van de normen uit ISO 9001:2008. De tweede betrof een UN-keur audit waarbij werd nagegaan of typen verpakkingen met een UN-kenmerk waren getest door de werkgever en wat daarvan de resultaten waren.

## 2.3 Werkzaamheden en functioneren van verzoeker

Verzoeker trad op 1 januari 1997 in dienst bij de werkgever. Aanvankelijk vervulde hij de functie van Expediteur. Vanaf februari 2000 was verzoeker werkzaam als Operator. Hij vervulde die functie tot 1 maart 2007. Op die datum werd verzoeker Medewerker Kwaliteitsdienst. Deze functie vervulde hij tot 1 januari 2011. Met ingang van 1 januari 2011 werd verzoeker Eerste Operator. Dat betrof een uitvoerende functie in de productie van verpakkingen. Met deze laatste stap ging hij er contractueel in salaris circa 120 euro bruto per maand op achteruit.

### *Functieomschrijving Medewerker Kwaliteitsdienst*

Als Medewerker Kwaliteitsdienst was verzoeker werkzaam op de afdeling Kwaliteit, Arbo- en Milieu (KAM). Doelstelling van zijn functie was volgens zijn functieomschrijving: *“Het ondersteunen van de productie bij kwaliteitsproblemen en het signaleren van gebreken in het managementsysteem op het gebied van kwaliteit. Voorkomen dat eindproducten die niet aan de specificaties voldoen bij de klant terecht komen”*. De werkzaamheden bestonden volgens de functieomschrijving onder andere uit:

- Bewaken, uitvoeren en registreren van reguliere UN-keuringen.
- Het uitvoeren van testen op [*proefverpakkingen*], inclusief verslaglegging en terugkoppeling.
- Controlegegevens van procescontrole-formulieren verwerken en archiveren. Managementinformatie over de kwaliteit van het productieproces genereren. Corrigerende maatregelen initiëren.

Krachtens zijn functieomschrijving was verzoeker bevoegd tot het zelfstandig goed- en afkeuren van materialen of producten. Hij was hierbij gehouden aan de productnorm, de specificaties en de keuringsnorm. Verder was hij bevoegd tot het toezien op het volgen van de kwaliteitsprocedures en -instructies. Volgens dezelfde functieomschrijving was verzoeker in zijn functie verantwoordelijk voor het accuraat uitvoeren van de controles, het rapporteren van de kwaliteitskeuringen en het werken met de juiste meetmiddelen.

De functie van verzoeker viel onder directe verantwoordelijkheid van de KAM-manager. Met de KAM-manager diende verzoeker volgens zijn functieomschrijving te communiceren over afstemming en voortgang van de werkzaamheden en procedurele problemen. Daarnaast voerde de KAM-manager de functioneringsgesprekken met verzoeker.

### *Feitelijke werkzaamheden kwaliteitsmedewerker*

Vanaf zijn aantreden als kwaliteitsmedewerker in maart 2007 controleerde verzoeker de werkvoorschriften, de opslag en de instelling van de machines waarmee verpakkingen geproduceerd werden. Zo liep hij de productielijn langs om te checken waar zich mogelijk onregelmatigheden in de productie voordeden. Daarnaast was hij mede verantwoordelijk voor de klachtafhandeling van klanten. Verder was hij verantwoordelijk voor het testen van verpakkingen en voerde hij de administratie daarvan uit. Als het resultaat van een test niet goed was, meldde verzoeker dat aan zijn KAM-manager. Deze testen voerde hij in eerste instantie uit samen met een collega. Toen deze collega ziek werd, ging verzoeker deze testen alleen uitvoeren. Dit was eind 2009, begin 2010.

### *Functioneren als Medewerker Kwaliteitsdienst*

In de periode van 1 maart 2007 tot 1 januari 2011 had verzoeker drie verschillende KAM-managers. Zijn eerste manager (vanaf 1 maart 2007 tot 1 januari 2008) herinnert zich verzoeker als positief kritisch en gedreven. Verder liet verzoeker zich volgens hem niet zo snel van de wijs brengen en was hij redelijk principieel.

Zijn tweede KAM-manager (vanaf 1 december 2008 tot 1 augustus 2010) was tevreden over het functioneren van verzoeker. Er waren volgens hem altijd wel 'dingetjes' die beter konden, zoals de communicatie en administratie van verzoeker, maar de lijnen waren kort en zijn deur stond altijd open. De relatie met verzoeker was altijd goed. Er speelde op een gegeven moment wel iets over een opleiding. Verzoeker wilde de opleiding middelbaar veiligheidskundige volgen en daar vond zijn leidinggevende hem niet geschikt voor. Dat vond verzoeker niet leuk, aldus de tweede KAM-manager.

De derde KAM-manager (vanaf 1 augustus 2010 tot 1 januari 2011) vond dat er in de werkzaamheden van verzoeker als kwaliteitsmedewerker verbetering mogelijk was. Volgens hem werden bepaalde metingen wel gedaan en andere weer niet waardoor er geen volledige beoordeling kwam van de verpakkingen.

De factory manager van de vestiging waar verzoeker werkzaam was, vond dat verzoeker erg betrokken was, veel ervaring had en hart voor de zaak. Wel was verzoeker volgens hem af en toe wat chaotisch en trok hij wel eens conclusies, terwijl hij "halve dingen had gehoord". In goed overleg werd dat dan meestal helder. Daarnaast was de administratie van verzoeker soms wat rommelig.

In 2010 heeft de factory manager met de HR-officer gesprekken gevoerd over een opleiding die verzoeker wilde volgen. Voordat hier echter in geïnvesteerd zou worden, moest er wel een reden of doel zijn. Dit maakte verzoeker volgens hem niet duidelijk.

### *Functioneringsgesprekken verzoeker*

In de periode maart 2007 tot 1 januari 2011 vonden verschillende functioneringsgesprekken plaats tussen verzoeker en zijn leidinggevende. Het eindoordeel over zijn functioneren, luidde in het merendeel van de gevallen: "Goed". De laatste beoordeling van 21 december 2010 luidde: "Op enkele punten verbetering nodig". Deze punten waren het bewaken, uitvoeren en registreren van reguliere UN-keuringen, het intern opvolgen van klantenklachten en terugkoppeling hierover, en het bewaken, uitvoeren en registreren van kalibratie van meetmiddelen.

Tijdens de functioneringsgesprekken kwam communicatie regelmatig als punt van aandacht naar voren. Dit ging dan vooral over de wijze waarop verzoeker zaken verwoordde. Verzoeker bevestigt dat in beoordelingsgesprekken werd aangegeven dat hij soms iets op niet mis te verstane wijze zei.

### *OR-werkzaamheden van verzoeker*

Verzoeker is direct nadat hij in vaste dienst trad bij zijn werkgever (1997) toetreden tot de OR en kort daarna tot de GOR. Vanaf 1997 tot februari 2011 is hij lid geweest van beide ondernemingsraden. Vanaf 2008 tot 2011 is verzoeker ook lid geweest van de Europese Ondernemingsraad. Eind januari 2011 is hij uit alle ondernemingsraden gestapt.

De werkrelatie tussen verzoeker en de factory manager binnen de OR was goed. De HR-manager heeft verzoeker in de GOR leren kennen als een kritische, maar proactieve medewerker. Er was volgens hem sprake van een gezamenlijke besluitvorming. De algemeen directeur vond dat verzoeker binnen de GOR wel van zich liet horen, maar dat hij niet erg opbouwend bezig was.

### *Functiewissel begin 2011*

Bij zijn aantreden in maart 2007 voerde verzoeker zijn werkzaamheden uit in een drieploegendienst. Daarvoor ontving hij een toeslag van 25% op zijn salaris. Omdat de productie van verpakkingen per 1 februari 2009 overging in een tweeploegendienst betekende dit voor verzoeker dat ook hij zijn

werkzaamheden in een tweeploegendienst uit diende te voeren. De ploegentoeslag liep daarmee terug tot 19%.

Op 8 november 2010 ontving verzoeker een brief van de factory manager waarin hij aangaf voortaan voldoende te hebben aan één kwaliteitsmedewerker. Hierop werden de werktijden van verzoeker aangepast. De tweeploegendienst kwam te vervallen en de werkzaamheden dienden voortaan uitgevoerd te worden tijdens kantoor tijden. Dit betekende voor verzoeker dat hij zijn functie per 1 januari 2011 in dagdienst moest gaan uitvoeren. Het gevolg hiervan was dat de ploegentoeslag van 19% op zijn salaris zou worden afgebouwd en per 1 september 2011 zou komen te vervallen.

Hierop gaf verzoeker in november 2010 bij zijn direct leidinggevende aan het niet te zien zitten om in dagdienst te gaan werken. Hij werkte namelijk liever in ploegendienst en hij zou er door het wegvallen van de ploegentoeslag financieel te veel op achteruit gaan. Daarop werd verzoeker een functie als Eerste Operator in tweeploegendienst aangeboden. Verzoeker accepteerde deze functie.

## 2.4 Aanloop naar de melding door verzoeker

Tijdens zijn werkzaamheden als Medewerker Kwaliteitsdienst meende verzoeker uiteenlopende kwaliteitsmankementen met betrekking tot (het productieproces van) de verpakkingen te constateren. Tussen maart 2010 en januari 2011 stuurde verzoeker hierover diverse e-mails. Dit deed hij voornamelijk naar zijn direct leidinggevende (KAM-manager), maar ook naar productieleiders, naar de factory manager (eenmaal in c.c.) en/of andere collega's. 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:

- Een bepaald type verpakking tot twee keer toe de testen in het kader van de jaarlijkse UN-keuringen niet doorstond en lek bleek (31 maart 2010).
- Een bepaald type verpakking met een UN-kenmerk een door hem uitgevoerde test niet doorstond (13 april 2010).
- Een bepaald testapparaat het niet deed waardoor alle verpakkingen met een UN-kenmerk in feite geen UN-verpakkingen waren (21 oktober 2010).
- Bepaalde typen verpakkingen een bepaalde proef niet doorstonden en dat ze allemaal gingen lekken (14 december 2010).

Daarnaast verklaart verzoeker in 2010 'constant' bij zijn KAM-manager en factory manager mondeling te hebben aangekaart dat er sprake was van uiteenlopende kwaliteitsmankementen met betrekking tot (het productieproces van) de verpakkingen. Zijn toenmalig KAM-manager geeft aan zich niet te herinneren dat door verzoeker is aangekaart dat verpakkingen met een UN-kenmerk niet zouden voldoen. Wel herinnert hij zich dat verzoeker aankaartte dat een bepaald testapparaat niet functioneerde. De KAM-manager geeft aan dit ook met de factory manager te hebben besproken.

Omdat volgens verzoeker niets met zijn zorgen werd gedaan door de KAM-manager en de factory manager, voelde hij zich niet serieus genomen als Medewerker Kwaliteitsdienst. Hierop besloot hij zich begin 2011 te wenden tot de algemeen directeur, zijnde de leidinggevende van de factory manager.

## 2.5 Melding verzoeker

### *Melding bij algemeen directeur*

Op 10 januari 2011 stuurde verzoeker een e-mail aan de algemeen directeur met als onderwerp "vertrouwelijke aanvraag voor een gesprek over punten zoals genoemd in bijgevoegd document".

In het bijgevoegd document gaf verzoeker aan eerst van plan te zijn geweest de "Alert line" te bellen maar liever met een manager of vertegenwoordiger van de werkgever te spreken. Aangezien die mogelijkheid volgens hem ook open stond, koos hij daarvoor. Verder gaf hij 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 handelen door de werkgever. Volgens de algemeen directeur was zijn reactie op de brief: "Daar gaan we induiken".

#### *Gesprekken met algemeen directeur, HR-manager en factory manager*

Hierop vond op 21 januari 2011 een gesprek plaats tussen verzoeker, de algemeen directeur en de HR-manager van de werkgever. Omdat het in de woorden van de algemeen directeur een serieuze aantijging betrof, was de HR-manager vanuit diens vertrouwensrol op verzoek van de algemeen directeur als onafhankelijke partij bij het gesprek aanwezig.

Het was een open gesprek waarin verzoeker zijn melding toelichtte. De melding van verzoeker had betrekking op uiteenlopende kwesties ten aanzien van de kwaliteit van verpakkingen en de werkveiligheid binnen zijn vestiging. De HR-manager berichtte na afloop van het gesprek aan verzoeker dat hij en de algemeen directeur blij waren met zijn betrokkenheid en dat zijn melding geenszins tot nadelige consequenties mocht leiden en dat zij hierop zouden toezien. Verzoeker voelde zich op dat moment gehoord.

Op 21 januari 2011 vond ook een gesprek plaats tussen de factory manager, de algemeen directeur en de HR-manager. Tijdens dit gesprek werd de factory manager door de directeur op de hoogte gesteld van de melding van verzoeker en werd hem gevraagd wat hij hiervan wist. De lijst met "aantijgingen" als genoemd in de melding kwam naar eigen zeggen als "een donderslag bij heldere hemel" voor de factory manager.

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 gehele 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.

Richting verzoeker werd tijdens het gesprek aangegeven dat hij, als hij het gevoel had dat zaken niet klopten, altijd bij het management om aanvullende informatie kon vragen. Verder werd volgens de werkgever met verzoeker afgesproken om het onderzoek vertrouwelijk te behandelen ter bescherming van diens positie binnen het bedrijf.

De werkgever ging er vanuit dat met het gesprek de kwesties waren weerlegd en uit de wereld waren. Dit was volgens verzoeker echter niet het geval. Hij had weliswaar van de algemeen directeur te horen gekregen dat alles door de factory manager was weerlegd, maar inhoudelijke onderbouwing hiervoor was volgens hem niet gegeven. Dit heeft hij ook tevergeefs aangegeven tijdens het gesprek. Omdat verzoeker geen gehoor vond bij de algemeen directeur kreeg hij het vermoeden dat de algemeen directeur er niet onafhankelijk in zat. Hij zag daarom geen andere optie dan naar "de baas" van de algemeen directeur te stappen.

Op 17 februari 2011 ontving verzoeker van de HR-manager een samenvatting van het gesprek dat op 3 februari 2011 had plaatsgevonden. Hierin gaf laatstgenoemde onder meer aan dat verzoeker, wanneer hij het gevoel had dat zaken niet klopten, altijd bij het management aan kon kloppen voor aanvullende informatie. Te beginnen bij zijn eigen (KAM-)manager en in het uiterste geval bij de algemeen directeur of de HR-manager. In reactie op deze samenvatting stelde verzoeker per mail in stevige bewoordingen het niet eens te zijn met het oordeel van de werkgever dat zijn melding was weerlegd voor wat betreft de kwaliteit van de verpakkingen. Hij had namelijk zelf geconstateerd dat

bepaalde verpakkingen niet voldeden; dit viel volgens hem niet te weerleggen. In dit kader gaf verzoeker hierover in zijn e-mail drie dingen aan.

Ten eerste dat bepaalde verpakkingen met een UN-kenmerk niet door een bepaalde test kwamen. Ten tweede dat andere verpakkingen die waren voorzien van een UN-kenmerk überhaupt niet waren getest. En ten derde dat bepaalde verpakkingen feitelijk niet te testen waren. Ook gaf verzoeker aan al een jaar bezig te zijn om deze zaken te bespreken met het lokale management, maar dat hij genegeerd werd.

Verder gaf hij aan 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. Verzoeker had het gevoel in een drie-tegen-één-situatie te zijn beland. In zijn mail stelt hij verder er alles aan gedaan te hebben om te vermijden dat hij de "Alert line" erbij moest betrekken: "Naar ik heb begrepen is dit [de "Alert Line"] een onafhankelijk bureau en zoals u zal begrijpen, rest mij geen andere opties dan deze op de hoogte te stellen om daar die onpartijdigheid te vinden."

#### *Melding bij Senior Vice President*

Kort nadat verzoeker de samenvatting van het gesprek ontving, stuurde hij, naar eigen zeggen op 18 februari 2011, een brief naar de Senior Vice President. Hierin gaf hij aan niet serieus te zijn genomen door de algemeen directeur en factory manager en dat de Senior Vice President de volgende halte was. Ook gaf hij aan bang te zijn om "eruit gewerkt" te worden door de factory manager en diens "vrienden" omdat zij hun "straatje wilden schoon vegen". Zijn verzoek aan de Senior Vice President was om aandacht te besteden aan de door hem geconstateerde kwaliteitsmankementen. Verzoeker stuurde deze brief naar het huisadres van de Senior Vice President omdat hij bang was dat iemand anders de melding zou openen en onder ogen zou krijgen.

De Senior Vice President besprak de brief met de algemeen directeur en de HR-manager waarna hij opdracht gaf voor een audit van het totale kwaliteitssysteem binnen de vestiging van verzoeker. Dit werd door de Senior Vice President op 16 maart 2011 per e-mail ook zo medegedeeld aan verzoeker. In diezelfde e-mail bedankte hij verzoeker voor het delen van zijn zorgen. Hij gaf daarbij tevens aan dat als uit de audit mocht blijken dat maatregelen benodigd waren deze genomen zouden worden. Tot slot liet hij verzoeker weten dat hij niet hoefde te aarzelen om contact met hem op te nemen in het geval hij nog vragen had.

#### *Audit kwaliteitssysteem*

Van 5 tot en met 7 april 2011 vond vervolgens een kwaliteitsaudit plaats in de vestiging van verzoeker. Deze audit werd uitgevoerd door een gecertificeerde Engelse auditor die deel uitmaakte van het concern van de werkgever, maar onafhankelijk opereerde van de productie. Deze auditor was van te voren niet ingelicht over de situatie. Hem was te verstaan gegeven dat het ging om een random audit. Zijn opdracht luidde: een audit op het kwaliteitssysteem van de vestiging waar verzoeker werkte. Verzoeker heeft geen contact gehad met de auditor over de uit te voeren audit.

Bij deze audit is gekeken naar het totale systeem dat de kwaliteit van de geproduceerde verpakkingen moest waarborgen, niet naar de kwaliteit van het product zelf. Aan de hand van een vragenlijst zijn in de vestiging controles uitgevoerd. De audit bracht volgens de werkgever geen onregelmatigheden in het kwaliteitssysteem aan het licht. Hiermee bestond volgens de werkgever geen enkele twijfel meer over de werking van het kwaliteitssysteem van de vestiging waarin verzoeker werkte en waren diens beschuldigingen volgens zijn werkgever nogmaals weerlegd. Nadat de resultaten van de audit intern waren besproken, werd binnen de vestiging van verzoeker daarom ook overgegaan tot de orde van de dag.

## 2.6 Het ontslag

### *Opmaat naar ontslag*

Na afronding van de audit sprak de HR-manager op 19 april 2011 met verzoeker over “hoe nu verder”. 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 voortzetting van het dienstverband en is gesproken over een regeling om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Op 2 mei 2011 hadden de HR-manager en verzoeker hierover telefonisch contact. Verzoeker gaf toen aan dat hij niet akkoord zou gaan met een regeling. Zijn letterlijke woorden waren: “*Ik maak geen deal met een crimineel*”. Verzoeker was ervan overtuigd dat de rechter uiteindelijk wel zou snappen dat het niet goed zat. Een dag later bevestigde verzoeker per mail niet in te kunnen gaan op de voorstellen voor een vrijwillig vertrek.

### *Brieven aan de Senior Vice President*

Op 2 mei 2011 stuurde verzoeker een envelop met daarin twee brieven aan de Senior Vice President. Eén van deze brieven was gedateerd 26 april en de ander 2 mei. In de eerste brief kondigde hij aan geen regeling te zullen treffen met de HR-manager omdat hij zich niet liet afkopen. In de tweede brief sprak hij als reden voor zijn ontslag tegen dat hij diverse mensen onterecht zou hebben beschuldigd. Hij was namelijk nog steeds van oordeel dat, ondanks dat het kwaliteitssysteem volgens de audit op orde was, de verpakkingen niet voldeden aan de kwaliteitseisen.

### *Aankondiging verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst*

Op 9 mei 2011 liet de werkgever per brief aan verzoeker weten de kantonrechter te zullen vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De reden hiervoor was dat een zinvolle voortzetting van het dienstverband onder de omstandigheden niet meer tot de mogelijkheden behoorde en verzoeker een regeling om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, had afgewezen. Als omstandigheden werden genoemd:

- Het door verzoeker doorkruisen van het overeengekomen proces door de HR-officer van de vestiging waar verzoeker werkzaam was en de Senior Vice President op de hoogte te brengen van zijn vermoeden.
- De ernstige beschadiging van de relatie werkgever-werknemer door verzoeker door aanhoudende beschuldigingen aan het adres van eerstgenoemde.
- De onacceptabele toonzetting in de brieven van verzoeker.
- Het feit dat verzoeker zich niet neerlegde bij de uitkomst van het onderzoek en het auditrapport en de aankondiging van verzoeker op de ingeslagen weg door te zullen gaan.

Verzoeker werd verder meegedeeld dat hij in afwachting van de beslissing van de kantonrechter geen werkzaamheden meer voor de werkgever hoefde te verrichten.

### *Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst*

Op 1 juni 2011 diende de werkgever een verzoek in bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verzoeker, zonder toekenning van enige vergoeding. De conclusie van het verzoekschrift van de werkgever luidde: “*Naar aanleiding van de door [verzoeker] geuite beschuldigingen aan het adres van zijn werkgever is een onderzoek ingesteld. In het kader van dit*



onderzoek zijn [verzoeker] en [de verantwoordelijk factory manager] gehoord door [de algemeen directeur] en [de HR-manager]. Uit het onderzoek blijkt geenszins van onregelmatigheden bij de productie van [verpakkingen] in [de vestiging waar verzoeker werkzaam was], noch dat de veiligheid op enigerlei wijze in het geding zou zijn.

De uitkomst van het onderzoek is met [verzoeker] besproken. Hij neemt hier echter geen genoegen mee en wendt zich zonder voorafgaand overleg met het lokale management tot [de Senior Vice President]. Ook de op verzoek van [de Senior Vice President] uitgevoerde audit, met opnieuw hetzelfde resultaat, is voor [verzoeker] niet genoeg. Hij blijft volharden in zijn visie dat [de werkgever] - kort gezegd - aan klanten UN goedgekeurde [verpakkingen] levert die hetzij in het geheel niet zijn getest, hetzij niet goed uit die tests zijn gekomen. Nu [verzoeker] niet bereid is zijn ongelijk te erkennen, maar volhardt in zijn eigen waarheid en niet bereid is te werken aan een herstel van de arbeidsrelatie, rest slechts een beëindiging van het dienstverband, omdat er inmiddels sprake is van een fundamenteel gebrek aan vertrouwen over en weer, hetgeen een verdere vruchtbare samenwerking in de toekomst in de weg staat. Ondanks alle pogingen van [de werkgever] om het vertrouwen te herstellen, is dat niet mogelijk gebleken.”

Ter onderbouwing van zijn ontslag werd in het verzoekschrift onder andere aangegeven dat medio maart 2011 bleek dat verzoeker in strijd met de afspraken de HR-officer van de vestiging waar verzoeker werkzaam was toch op de hoogte had gesteld van de door hem als misstanden gesignaleerde zaken. Niet alleen handelde verzoeker hiermee volgens de werkgever in strijd met de gemaakte afspraak maar ook was hij op dat moment nog in gesprek met de werkgever over de laatste nog niet besproken zaken in het kader van het ingestelde onderzoek.

#### *Ontslag zonder toekenning van vergoeding*

Medio juli 2011 besloot de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met verzoeker met ingang van 1 oktober 2011 te ontbinden zonder toekenning van vergoeding. De kantonrechter overwoog het volgende: “De kantonrechter is ervan overtuigd dat [verzoeker] louter uit goede bedoelingen en oprechte bezorgdheid heeft gehandeld. Niet gebleken is dat [verzoeker] uit rancune of eigenbelang de door hem gestelde misstanden aan de orde is blijven stellen. De opmerkingen van [verzoeker] zijn aanvankelijk door [de werkgever] -getuige het ingestelde onderzoek en de gesprekken die tussen betrokkenen hebben plaatsgevonden- welwillend ontvangen. Door echter te volharden in de aantijgingen, nadat zelfs nader onderzoek heeft plaatsgevonden, is [verzoeker] de verhoudingen die bestaan binnen een arbeidsrelatie uit het oog verloren en heeft hij de relatie met zijn leidinggevenden op scherp gezet. [Verzoeker] heeft conform zijn functievereisten gehandeld door de door hem geconstateerde misstanden aan zijn leidinggevenden te rapporteren. Nadat [de werkgever] de bevindingen van [verzoeker] had onderzocht en ten overstaan van [verzoeker] had verklaard dat er in het onderzoek geen misstanden waren geconstateerd, lag de verantwoordelijkheid ten aanzien van de constatering niet langer bij [verzoeker]. [Verzoeker] had zich derhalve vanaf dit moment bij de conclusies van [de werkgever] moeten neerleggen. Door echter buiten zijn leidinggevende om [de Senior Vice President] te benaderen, zelfs nadat hieromtrent tussen partijen afspraken waren gemaakt, heeft [verzoeker] het vertrouwen van zijn leidinggevenden ernstig beschadigd. Daarenboven is ter zitting gebleken dat verzoeker nog altijd aan zijn opvatting, dat de [verpakkingen] niet conform de hiervoor geldende vereisten waren geproduceerd, vasthoudt en dat hij ook niet voornemens is zich neer te leggen bij de beslissingen van zijn leidinggevenden. Al het voorgaande in aanmerking nemende is naar het oordeel van de kantonrechter komen vast te staan dat sprake is van een ernstige vertrouwensbreuk tussen partijen en behoort een vruchtbare continuering van de arbeidsovereenkomst niet langer tot de mogelijkheden. Derhalve wordt geoordeeld dat sprake is van een verandering in de omstandigheden die van dien aard is dat deze een gewichtige reden vormt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van de hierna te vermelden datum.

(...)

*De omstandigheden die hebben geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst vallen geheel in de risicosfeer van [verzoeker]. Hij heeft, ondanks nader onderzoek naar de kwaliteit van de productie en ondanks het feit dat uit dit nader onderzoek niet van afwijkingen van de kwaliteitsstandaard is gebleken, toch volgehouden dat er sprake is van misstanden. Door zo te handelen heeft hij het gezag van zijn leidinggevenden niet erkend en het noodzakelijke vertrouwen in een vruchtbare samenwerking onmogelijk gemaakt. Door zich niet neer te leggen bij de conclusies van zijn leidinggevenden heeft hij een voortzetting van de arbeidsovereenkomst onmogelijk gemaakt. Dit vormt reden om geen vergoeding toe te kennen.”*

Deze uitspraak is onherroepelijk geworden.

## 2.7 De nasleep

Na het ontslag van verzoeker hebben zich nog enkele ontwikkelingen voorgedaan die van belang zijn in het licht van de beoordeling van de bejegening van verzoeker.

### *Onderzoek door Openbaar Ministerie (OM)*

In de zomer van 2011 deed verzoeker aangifte tegen zijn werkgever van 'fraude'. Hierop stelde het OM een onderzoek in naar mogelijk strafbare gedragingen betreffende het leveren van verpakkingen die niet voldeden aan de gestelde eisen van TNO- en de ISO-certificering. In het kader van dit onderzoek werden bij de vestiging waar verzoeker werkzaam was op 22 maart 2012 door het OM 19 verpakkingen in beslag genomen. Deze 19 verpakkingen bestonden uit drie verschillende typen. Van ieder van deze typen zijn op 20 september 2012 in opdracht van de officier van justitie drie verpakkingen aan een proef onderworpen om te onderzoeken of de verpakkingen voldeden aan de eisen die werden gesteld in een bepaald randnummer (artikel) van het ADR. Tijdens deze proef bleek dat alle negen verpakkingen niet aan genoemde eisen voldeden.

Naar aanleiding van de proef heeft het OM het strafrechtelijk onderzoek tegen de werkgever en de factory manager voortgezet. In een later stadium heeft het OM de werkgever en de factory manager gedagvaard. Begin 2019 heeft de rechter uitspraak gedaan in de zaak van de werkgever. De rechter heeft vastgesteld dat de UN-kenmerken valselijk op de verpakkingen zijn aangebracht en heeft de werkgever veroordeeld tot een geldboete. Tegen deze uitspraak is door het OM en de werkgever beroep ingesteld. Het door de factory manager ingestelde bezwaar tegen zijn dagvaarding is gehonoreerd en in die zaak is het OM niet-ontvankelijk verklaard.

### *Handhavend optreden Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT)*

De resultaten van voormelde proeven zijn door de politie vervolgens ter beschikking gesteld aan de ILT. Hierop heeft de ILT op 27 november 2012 een last onder dwangsom opgelegd aan de werkgever in verband met overtreding van de Wet vervoer gevaarlijke stoffen. Dit gebeurde op basis van de vaststelling dat door werkgever een UN-kenmerk was aangebracht op verpakkingen terwijl deze verpakkingen niet overeenkwamen met het constructietype.

In zijn zienswijze op het voornemen van de ILT een last onder dwangsom op te leggen, stelde de werkgever dat uit de jaarlijkse audit naar voren was gekomen dat het productieproces op een juiste wijze was ingericht om aan alle kwaliteitseisen te kunnen voldoen. In zijn beschikking last onder dwangsom stelde de ILT hierover dat met het resultaat van die audit werd aangetoond dat de randvoorwaarden om de geproduceerde verpakkingen aan het ADR te laten voldoen op het moment van de audit aanwezig waren, maar de werkgever niet te kunnen volgen in zijn redenering dat met de audit was aangetoond dat alle verpakkingen die door werkgever werden geproduceerd voldeden aan het ADR. Verder stelde de ILT dat aan de hand van de audit niet gesteld kon worden dat de overtreding zoals vastgesteld, in de toekomst niet kon voorkomen. Na bezwaar van de werkgever tegen de

beschikking last onder dwangsom is de hoogte van de (maximale) dwangsom aangepast, waarna de beschikking onherroepelijk is geworden.

Op 21 maart 2013 constateerde de ILT dat door de werkgever was gehandeld in strijd met de last. Uit een test van negen verpakkingen van de werkgever, die de ILT op 5 en 11 maart 2013 van de werkgever verkreeg, bleek namelijk dat zes hiervan niet voldeden aan de eisen die aan deze verpakkingen werden gesteld in een bepaald randnummer van het ADR. Voor iedere verpakking die niet voldeed, verbeurde daarmee de dwangsom. Na bezwaar van de werkgever tegen de daaropvolgende invorderingsbeschikking werd voor twee van de zes verpakkingen afgezien van invordering.

Op grond van artikel 5:34, tweede lid, Algemene wet bestuursrecht heeft de ILT de last onder dwangsom per brief van 13 juli 2015, op verzoek van de werkgever, opgeheven.

#### *Aanbod vergoeding werkgever*

In april 2013 stuurde verzoeker een brief naar het Amerikaanse moederbedrijf van de werkgever. De brief ging over zijn ontslag, de personen die volgens hem daarvoor verantwoordelijk waren en kwesties op het gebied van kwaliteit en veiligheid bij de werkgever. In de brief gaf verzoeker aan gedreven te worden door zijn zorgen over het milieu en de veiligheid van mensen, niet om er zelf beter van te worden. Verder gaf hij aan salaris, verzekeringen en pensioen te missen. Verzoeker gaf in zijn brief aan te willen dat de verantwoordelijken voor de vermeende misstand worden weggestuurd, hij gerehabiliteerd wordt en zijn baan terugkrijgt.

Ter ondersteuning van zijn verhaal had verzoeker een CD-rom bij de brief gevoegd met daarop uiteenlopende documenten die betrekking hadden op zijn vermoeden van een misstand. Verzoeker eiste binnen vier weken antwoord onder dreiging van verzending van de brief en CD-rom aan 48 afzenders waaronder pers, klanten van werkgever en belangengroeperingen.

Hierop ontving verzoeker op 26 april 2013 het aanbod van de Executive Vice President van de werkgever om met elkaar in gesprek te gaan. De werkgever wilde namelijk iets meer over verzoeker en zijn drijfveren te weten komen. Op 16 mei 2013 vond vervolgens een gesprek plaats waarin de werkgever de toezegging deed om naar het arbeidsdossier van verzoeker te kijken. Hierna volgde op 12 juni 2013 een tweede gesprek waarin aan verzoeker de kaders van een aanbod werden voorgelegd. Met dit aanbod werd volgens de werkgever geprobeerd de situatie van verzoeker wat te verbeteren en daarmee de reden voor publicatie van documenten op de CD-rom weg te nemen. Mede gezien het arbeidsverleden van verzoeker bij de werkgever, met positieve beoordelingen in de periode voordat de verschillen van inzicht ontstonden, wilde de werkgever zijn best doen verzoeker te helpen weer aan de slag te komen en in de tussentijd een financiële vergoeding verstrekken. Daartoe werd verzoeker een schriftelijk aanbod gedaan voor een financiële vergoeding van € 112.000,-, outplacementfaciliteiten en referenties. Verzoeker wees dit aanbod af.

Hierna hadden de verzoeker en de werkgever nog enige malen per e-mail contact. Daarin eiste verzoeker een vergoeding van de werkgever voor door hem geleden schade. Omdat volgens de werkgever op een zeker moment niet meer met verzoeker te praten viel, heeft de werkgever richting verzoeker aangegeven het verstandiger te vinden de zaak te laten rusten.

Nadat er geen contact meer was tussen verzoeker en de werkgever verzond verzoeker in het najaar 2013 een CD-rom met informatie verband houdend met zijn vermoeden van een misstand aan klanten van de werkgever. Ook heeft verzoeker in augustus 2013 in ieder geval twee leden van de OR van de werkgever een brief gestuurd. Daarin beschuldigde hij de toenmalig juridisch directeur van de werkgever van belangenverstrengeling en zelfverrijking. Deze beschuldigingen heeft verzoeker in september 2013 gerespecteerd. Daarnaast zijn er diverse filmpjes gepubliceerd op een weblog waarin verzoeker zijn verhaal vertelt en de werkgever van uiteenlopende zaken beschuldigt.

Door de werkgever is hierop nog eenmaal een brief aan verzoeker gestuurd waarin werd aangegeven dat bepaalde stukken die verzoeker publiceerde vertrouwelijk waren. Daarna heeft de werkgever geen contact meer gezocht met verzoeker.

## 3. Analyse

In de analyse worden de gedurende het onderzoek geconstateerde feiten en omstandigheden geduid in het licht van de onderzoeksvraag. Deze luidt:

*Is verzoeker door het in 2010 melden van een vermoeden van een misstand (dat onterecht door de werkgever een keurmerk aan bepaalde verpakkingen is toegekend) benadeeld door zijn werkgever? Zo ja, waaruit heeft die benadeling bestaan?*

In deze analyse wordt achtereenvolgens antwoord gegeven op de vier deelvragen van het onderzoek:

1. Is er sprake van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang?
2. Heeft verzoeker zijn vermoeden van een misstand intern gemeld?
3. Is er sprake van benadeling van verzoeker na de melding?
4. Is de ondervonden benadeling het gevolg van de melding van verzoeker?

### 3.1 Vermoeden van een misstand

Deelvraag 1: *Is er sprake van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang?*

Omdat dit een bejegeningsonderzoek betreft, is geen inhoudelijk onderzoek gedaan naar het vermoeden van een misstand. Wel is onderzocht of sprake is van een vermoeden van een misstand. Zonder een vermoeden van een misstand is een onderzoek door de afdeling Onderzoek naar bejegening namelijk niet aan de orde.

Een vermoeden van een misstand, in de zin van de Wet Huis voor klokkenluiders, is het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt sprake is van een misstand voor zover:

- het vermoeden is gebaseerd op **redelijke gronden** die voortvloeien uit kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit kennis die de werknemer heeft verkregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
- het **maatschappelijk belang** in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.<sup>7</sup>

#### 3.1.1 Redelijk vermoeden

Het vermoeden van verzoeker dat onterecht door de werkgever een keurmerk aan bepaalde verpakkingen is toegekend, is ontstaan in de periode 2009 – 2010 toen hij als medewerker van de kwaliteitsdienst van de werkgever verantwoordelijk was voor het testen van verpakkingen. Deze testen hadden als doel om vast te stellen of verpakkingen voldeden aan de vereiste specificaties voor het dragen van een UN-kenmerk. Tijdens het testen constateerde verzoeker uit eigen waarneming dat bepaalde verpakkingen hieraan niet voldeden. Testrapporten waaruit dit naar voren zou komen, heeft verzoeker overgelegd aan de afdeling Onderzoek. De afdeling Onderzoek constateert dat verzoeker zijn zorgen hierover diverse malen kenbaar heeft gemaakt bij zijn (direct) leidinggevenden. Volgens verzoeker werd hier niets mee gedaan.

---

<sup>7</sup> Art. 1, onderdeel d, Wet Huis voor klokkenluiders

Zijn vermoeden 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.

### 3.1.2 Misstand met maatschappelijk belang

De afdeling Onderzoek constateert dat het vermoeden van verzoeker inhield dat door de werkgever werd gehandeld in strijd met wet- en regelgeving, namelijk de Wet vervoer gevaarlijke stoffen en/of het Wetboek van Strafrecht (valsheid in geschrift). Tevens hield zijn vermoeden in dat sprake was van een gevaar voor het milieu.

De afdeling Onderzoek is van oordeel dat een overtreding van de Wet vervoer gevaarlijke stoffen en/of deze specifieke overtreding van het Wetboek van Strafrecht een zodanige overtreding van wetgeving inhoudt, waarbij tevens een gevaar voor het milieu en de veiligheid voor personen zich voordoet, dat het maatschappelijk belang daarbij in het geding is.

Resumerend: Er is sprake van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Het vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden omdat aan het vermoeden eigen waarnemingen van verzoeker ten grondslag liggen. Bovendien wordt zijn vermoeden ondersteund door de uitkomsten van later onderzoek door het OM en de daaropvolgende constatering van de ILT. Daarnaast ziet het vermoeden op een zodanige overtreding van wetgeving, waarbij tevens een gevaar voor het milieu en de veiligheid van personen ontstaat, dat het maatschappelijk belang in het geding is.

## 3.2 Melding

### Deelvraag 2: *Heeft verzoeker zijn vermoeden intern gemeld?*

Een melding is het door de werknemer melden van het vermoeden van een misstand aan een leidinggevende, een vertrouwenspersoon of een andere aangewezen persoon binnen een interne procedure die daarvoor bedoeld is.<sup>8</sup>

De Code van de werkgever bood twee mogelijkheden tot het doen van een melding van overtreding van wet- of regelgeving. De eerste was door gebruik te maken van de zogenaamde "Alert line". Via deze "Alert line" kon kosteloos en anoniem melding worden gemaakt van een overtreding van wet- of regelgeving. De tweede mogelijkheid was het maken van een melding bij een "appropriate supervisor", bij iemand van het "senior management", of bij de "General Counsel" in de Verenigde Staten.

In januari 2011 verzond verzoeker een e-mail met bijgevoegd een brief aan de algemeen directeur. Hierin gaf hij aan een gesprek te willen over diverse zaken die in de vestiging waar hij werkte aan de gang en/of gebeurd waren. In zijn brief refereerde hij aan de procedure zoals beschreven in de Code, door aan te geven liever iemand in persoon te spreken dan de "Alert line" te bellen.

De afdeling Onderzoek stelt vast dat door te refereren aan deze procedure helder was dat verzoeker een melding deed in de zin van de Code. 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.

---

<sup>8</sup> Art. 6, eerste lid, onder e, Wet Huis voor klokkenluiders

Nadat het onderzoek door de algemeen directeur was afgerond, stuurde verzoeker op 18 februari 2011 een brief naar de Senior Vice President. In de brief refereerde hij aan het onderzoek van de algemeen directeur, gaf hij aan zich niet serieus genomen te voelen en verzocht hij aandacht te besteden aan de door hem geconstateerde kwaliteitsmankementen ten aanzien van de verpakkingen. 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.

Resumerend: Verzoeker heeft tot tweemaal toe zijn vermoeden intern gemeld aan een leidinggevende conform de daarvoor geldende procedure. Beide keren heeft de werkgever hier ontvankelijk op gereageerd en onderzoek ingesteld.

### 3.3 Benadeling

Deelvraag 3: *Is er sprake van benadeling van de verzoeker na de melding?*

De benadeling van melder door de werkgever kan uiteenlopende vormen aannemen en beperkt zich niet noodzakelijkerwijs tot rechtspositionele maatregelen. De afdeling Onderzoek houdt hier rekening mee bij de beantwoording van de vraag of er sprake is van benadeling.

Deze paragraaf gaat in op de aanwezigheid van benadeling van verzoeker nadat hij zijn melding had gedaan. Hier wordt dus nog geen uitspraak gedaan over het al dan niet aanwezig zijn van een causaal verband tussen melding en benadeling. Daar wordt in paragraaf 3.4 verder op ingegaan.

Verzoeker wisselde per 1 januari 2011 van functie (van Medewerker Kwaliteitsdienst naar Eerste Operator) nadat hem door de werkgever te kennen was gegeven dat zijn arbeidstijden zouden veranderen. Verder is zijn arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2011 beëindigd. Verzoeker ziet beide gebeurtenissen als benadeling.

#### 3.3.1 Wijziging arbeidstijden

In het najaar van 2010 kreeg verzoeker te horen dat met ingang van 1 januari 2011 de tweeploegendienst, en daarmee de toeslag van 19%, kwam te vervallen. Nadat verzoeker bij zijn leidinggevende had aangegeven liever in ploegendienst te werken, mede omdat de financiële gevolgen door het wegvallen van de toeslag voor hem te groot waren, is door de werkgever vervolgens in overleg met verzoeker gekeken naar een andere functie. Hierop is hem de functie van Eerste Operator in een tweeploegendienst aangeboden. Verzoeker accepteerde dit aanbod, waarna hij in januari 2011 de functie van Eerste Operator ging uitvoeren.

De afdeling Onderzoek stelt vast dat de functiewisseling heeft plaatsgevonden op initiatief van verzoeker. De reden voor dit initiatief was echter gelegen in het feit dat de werkgever de arbeidstijden waarin verzoeker zijn functie uitoefende veranderde. Door deze verandering zou het inkomen van verzoeker achteruit gaan. De afdeling Onderzoek constateert daarom dat verzoeker benadeling heeft ondervonden van de wijziging van zijn arbeidstijden.

Hoewel de wijziging van de arbeidstijden van verzoeker plaatsvond voordat verzoeker zijn melding deed bij de algemeen directeur, had verzoeker in de periode voorafgaand aan zijn melding al verschillende malen zijn zorgen kenbaar gemaakt over de kwaliteit van verpakkingen. Dit voortraject kan daarom niet los gezien worden van zijn daadwerkelijke melding, zodat de afdeling Onderzoek dit onderdeel als vorm van benadeling heeft meegenomen.

### 3.3.2 Ontslag

In april 2011 deed de HR-manager verzoeker een voorstel tot beëindiging van het dienstverband. Nadat verzoeker dit voorstel weigerde, liet de werkgever op 9 mei 2011 aan hem weten de kantonrechter te gaan vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Verzoeker heeft zich voor de kantonrechter tevergeefs verweerd tegen zijn ontslag. De kantonrechter honoreerde het ontslagverzoek van de werkgever waarmee de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2011, zonder toekenning van een ontslagvergoeding, is ontbonden.

De afdeling Onderzoek constateert dat de werkgever het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst met verzoeker te beëindigen. Het op initiatief van de werkgever beëindigen van de arbeidsovereenkomst (een gedwongen ontslag) is een benadelingshandeling.

Resumerend: Zowel de wijziging van de arbeidstijden van verzoeker als zijn ontslag zijn vormen van benadeling. Beide hebben in potentie een relatie met de melding van verzoeker.

## 3.4 Causaal verband

Deelvraag 4: *Is de ondervonden benadeling het gevolg van de melding van verzoeker?*

Eerder al constateerde de afdeling Onderzoek dat de benadeling van verzoeker bestond uit de wijziging van zijn arbeidstijden en zijn ontslag. In deze paragraaf wordt vastgesteld in hoeverre deze benadeling het gevolg was van het melden van een vermoeden van een misstand.

### 3.4.1 Wijziging arbeidstijden

De wijziging van de arbeidstijden van verzoeker vond plaats op initiatief van de werkgever. De reden daarvoor was dat de functie van kwaliteitsmedewerker voortaan door één persoon zou worden uitgevoerd. Uitvoering van de functie in ploegendienst was daarom niet langer noodzakelijk.

Het initiatief van de werkgever om de arbeidstijden te wijzigen had daarmee een bedrijfseconomische achtergrond. Uit het onderzoek zijn geen feiten en omstandigheden naar voren gekomen die wijzen op een relatie tussen de melding van verzoeker of het aanklaarten van zijn zorgen bij zijn leidinggevenden, en de wijziging van de arbeidstijden van verzoeker. De afdeling Onderzoek stelt dan ook geen causaal verband vast tussen wijziging van de arbeidstijden en de melding.

Resumerend: Op basis van het onderzoek stelt de afdeling Onderzoek vast dat er geen causaal verband bestaat tussen de wijziging van de arbeidstijden en de melding van verzoeker.

### 3.4.2 Ontslag

In het verzoekschrift dat de werkgever indiende bij de kantonrechter in het kader van de ontslagprocedure van verzoeker werden de gronden voor zijn ontslag uiteengezet. Aangegeven werd dat verzoeker zich achter de rug van het lokale management om had gericht tot de Senior Vice President en de HR-officer, dat hij zich niet neerlegde bij de resultaten van een onderzoek dat naar aanleiding van zijn melding was gedaan, dat hij aanhoudende, onterechte en ernstige beschuldigingen aan het adres van zijn werkgever uitte en dat de toonzetting hiervan onacceptabel was. Deze gronden leidden volgens de werkgever tot een verstoorde arbeidsverhouding en onherstelbare vertrouwensbreuk. Uit het onderzoek van de afdeling Onderzoek zijn geen feiten en omstandigheden naar voren gekomen die erop wijzen dat verzoeker om andere dan bovengenoemde redenen is ontslagen.

#### *Goed melderschap*

De afdeling Onderzoek stelt vast dat bovengenoemde ontslaggronden betrekking hebben op de wijze waarop verzoeker zich als melder opstelde. Deze constatering afgezet tegen het uitgangspunt dat de werkgever de melder niet mag benadelen als gevolg van zijn melding roept de vraag op hoe ver een



melder kan gaan bij het onder de aandacht brengen van een vermoeden van een misstand. Dat hier grenzen aan zitten, is evident. Een melding kan geen vrijbrief vormen voor gedrag na de daadwerkelijke melding dat bijdraagt aan verstoring van de arbeidsrelatie. Ook een melder dient zich immers als een “goed werknemer”, of in dit geval “goed melder”, te gedragen.

Bij het handelen van een “goed melder” valt in beginsel te denken aan het melden via de daarvoor geldende procedure, het intern houden van de melding, het meewerken aan onderzoek naar de melding en het redelijk gevolg geven aan de uitkomsten van dit onderzoek. Daarnaast mag van een “goed melder” verwacht worden dat hij handelt in overeenstemming met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Dit betekent dat zijn opstelling in redelijke verhouding staat tot het doel en dat hij dit doel op de minst bezwarende wijze nastreeft. Indien een melder bijvoorbeeld weigert nog langer op het werk te verschijnen, of zijn melding met fysiek geweld kracht bijzet, is in beginsel sprake van disproportioneel handelen. Indien deze melder vervolgens wordt ontslagen, kan dit volgens de afdeling Onderzoek met zich meebrengen dat de melder in redelijkheid geen beroep kan doen op bescherming verbonden aan zijn status van melder. Zijn opstelling is dan immers in strijd met hetgeen van een “goed melder” verwacht mag worden.

Wat in een concreet geval onder “goed melderschap” verstaan dient te worden, is tevens afhankelijk van de omstandigheden van het geval (waaronder tijd, plaats en context). Deze worden niet in het minst bepaald door de wijze waarop de werkgever met de melding en de melder omgaat. De werkgever dient zich immers als “goed werkgever” te gedragen. Dit betekent onder andere dat hij een meldregeling heeft, dat deze bekend en toegankelijk is, dat noodzakelijk onderzoek wordt uitgevoerd en dat redelijk gevolg wordt gegeven aan de resultaten van dit onderzoek. Maar ook dat goed contact wordt onderhouden met de melder, de melder ondersteund wordt gedurende zijn melderschap en dat hij beschermd wordt tegen benadeling.

Om in het geval van verzoeker een oordeel te kunnen vellen over de relatie tussen melding en ontslag beoordeelt de afdeling Onderzoek eerst hoe de opstelling van verzoeker zich verhoudt tot dit “goed melderschap”. Hiertoe wordt de opstelling van verzoeker, en in het bijzonder zijn handelen dat geleid heeft tot zijn ontslag, afgezet tegen het handelen dat redelijkerwijs van hem verwacht mocht worden.

#### *Melding bij algemeen directeur*

Omdat het aanklaarten van zijn zorgen bij zijn (direct) leidinggevenden niet het door hem gewenste effect had, besloot verzoeker een stap hoger de lijn in te gaan en een melding te doen bij de algemeen directeur. De afdeling Onderzoek stelt vast dat hij deze melding deed conform de daarvoor geldende procedure. Door de algemeen directeur werd ontvankelijk gereageerd op zijn melding. Verzoeker werd namelijk kort daarop uitgenodigd voor een gesprek om zijn melding toe te lichten.

#### *Onderzoek algemeen directeur*

Kort na dit gesprek met verzoeker stelde de algemeen directeur een onderzoek in. Hij sprak met de verantwoordelijk factory manager en vroeg hem met een inhoudelijke reactie te komen op de vermoedens van verzoeker. De afdeling Onderzoek vindt het begrijpelijk en 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 geweest. De factory manager had namelijk een belang bij de uitkomsten van het onderzoek. De vermeende misstanden vonden immers plaats in zijn vestiging. Bovendien hield verzoeker de factory manager mede verantwoordelijk voor deze vermeende misstanden. Dat de KAM-manager en de factory manager hier niets aan deden, was de aanleiding voor zijn melding bij de algemeen directeur.

Op basis van de inhoudelijke reactie van de factory manager kwam de algemeen directeur tot de conclusie dat de vermoedens van verzoeker waren weerlegd. De afdeling Onderzoek constateert dat uit later onderzoek door het OM en handhavend optreden door de ILT lijkt te volgen dat deze conclusie

onjuist was. In ieder geval voor wat betreft dat deel van de melding dat betrekking had op de kwaliteit van bepaalde verpakkingen met een UN-kenmerk.

#### *Vervolgstappen na onderzoek*

Nadat aan verzoeker per e-mail was aangegeven dat zijn vermoedens waren weerlegd, gaf verzoeker in stevige bewoordingen aan het daar niet mee eens te zijn. Hij had namelijk zelf geconstateerd dat bepaalde verpakkingen niet voldeden; dit viel volgens hem niet te weerleggen. In zijn e-mail herhaalde hij zijn vermoedens die volgens hem niet waren weerlegd. De afdeling Onderzoek constateert dat deze vermoedens betrekking hebben op de kwaliteit van bepaalde verpakkingen met een UN-kenmerk.

Resumerend: Verzoeker deed zijn melding bij de algemeen directeur conform de daarvoor geldende interne procedure. De werkgever ontving de melder en de melding welwillend. Het daaropvolgende onderzoek werd echter uitgevoerd door de factory manager die een belang had bij de uitkomsten van het onderzoek. Uit later onderzoek door het OM en handhavend optreden van de ILT lijkt bovendien te volgen dat de conclusie van de algemeen directeur, dat de vermoedens van verzoeker waren weerlegd, onjuist was. In ieder geval voor wat betreft de kwaliteit van bepaalde verpakkingen met een UN-kenmerk.

#### *Melding Senior Vice President*

Nadat verzoeker te horen kreeg dat zijn vermoedens waren weerlegd, besloot hij ze op een niveau hoger onder de aandacht te brengen bij de Senior Vice President. De afdeling Onderzoek stelt vast dat verzoeker ook deze melding deed conform de procedure zoals beschreven in de Code. De melding valt daarmee aan te merken als een (herhaalde) interne melding. De melding had betrekking op de kwaliteit van bepaalde verpakkingen met een UN-kenmerk.

De afdeling Onderzoek constateert dat verzoeker de melding deed in strijd met hetgeen hem door de werkgever was verzocht over vertrouwelijkheid. In beginsel dient een werknemer zich te houden aan een verzoek van de werkgever. Een dergelijk verzoek kan echter niet tot gevolg hebben dat een medewerker met een vermoeden van een misstand de weg naar het hoogste interne gezag wordt ontzegd. Ook kan een dergelijk verzoek niet inhouden dat door een melder niet met een HR-officer mag worden gesproken. Temeer nu deze HR-officer tevens vertrouwenspersoon is. Een functie die juist gericht is op ondersteuning van een melder.

De melding van verzoeker was verder in strijd met het verzoek van de werkgever om eventuele vermoedens eerst te bespreken met het (lokaal) management. Ook dit is in beginsel geen onredelijk verzoek. Dit is echter anders voor zover dit verzoek betrekking heeft op de eerder gedane melding ten aanzien van de kwaliteit van bepaalde verpakkingen met een UN-kenmerk. Dit vermoeden was immers reeds bekend bij en onderzocht door het (lokaal) management. De kans dat een herhaalde melding effect zou hebben, was daarmee zeer klein en de stap naar de Senior Vice President lag daarmee juist voor de hand. Te meer nu verzoeker op basis van een, naar later bleek<sup>9</sup>, ontoereikend onderzoek was verteld dat zijn vermoedens waren weerlegd.

De melding is door verzoeker verstuurd naar het huisadres van de Senior Vice President. Hoewel een melding normaal gesproken via de werkkanalen gedaan dient te worden, is het volgens de afdeling Onderzoek gezien het voortraject verklaarbaar dat verzoeker dit niet heeft gedaan. Na het uitgevoerde onderzoek was verzoeker immers achterdochtig geworden, getuige ook de inhoud van zijn melding. Daarin stelt hij bang te zijn *“eruit gewerkt te worden”* in verband met zijn vermoedens.

#### *Onderzoek Senior Vice President*

Uit de reactie van de Senior Vice President bleek ook geenszins dat hij de handelwijze of melding van verzoeker als ongewenst ervaarde. Integendeel, hij gaf aan de betrokkenheid van verzoeker op prijs te stellen, nader onderzoek te gaan doen en tevens bereid te zijn eventuele vragen van verzoeker te

---

<sup>9</sup> Gelet op de uitkomsten van onderzoek van het OM en de constatering van de ILT.

beantwoorden. Wel liet hij na verzoeker een toelichting te laten geven op zijn melding. De afdeling Onderzoek vindt dat de werkgever hier tekort is geschoten. Een toelichting had namelijk kunnen helpen bij het op waarde schatten van de melding en het maken van een goede afweging ten aanzien van benodigd onderzoek.

De Senior Vice President besprak de melding wel met de algemeen directeur en HR-manager en gaf een auditor opdracht tot het uitvoeren van een audit op het totale kwaliteitssysteem binnen de vestiging waar verzoeker werkte. 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. Desalniettemin concludeerde de werkgever na de audit niet alleen dat het kwaliteitssysteem op orde was, maar ook dat ditzelfde gold voor de kwaliteit van het product zelf. Volgens de afdeling Onderzoek had de werkgever op basis van de uitgevoerde audit niet tot de conclusie kunnen komen dat de kwaliteit van het product zelf op orde was. Uit later onderzoek door het OM en handhavend optreden door de ILT lijkt bovendien te volgen dat deze conclusie van de werkgever onjuist was.

#### *Vervolgstappen na onderzoek*

Na de audit kreeg verzoeker van de HR-manager te horen dat hieruit geen onvolkomenheden naar voren waren gekomen. Hoewel door de auditor een schriftelijke rapportage was opgesteld, werden de resultaten hiervan niet gedeeld met verzoeker. Ook niet toen verzoeker aangaf zich niet neer te kunnen leggen bij de conclusies die de werkgever aan het onderzoek van de auditor verbond. Volgens de afdeling Onderzoek lag het voor de hand verzoeker inzicht te geven in de resultaten van de audit. Indien uit deze resultaten was gebleken dat de kwaliteit van de verpakkingen op orde was, had dit mogelijk het wantrouwen weg kunnen nemen bij verzoeker. Daartegenover staat dat het gezien de onderzoeksopdracht van de auditor twijfelachtig is in hoeverre inzicht in de onderzoeksresultaten bij had kunnen dragen aan het wegnemen van dit wantrouwen.

Resumerend: In strijd met verzoeken van de werkgever richtte verzoeker zich tot de Senior Vice President. Hij deed dit conform de daarvoor geldende interne procedure. Gezien de omstandigheden (vermoeden was bekend bij lokaal management, geen reëel uitzicht op een oplossing, ontoereikend onderzoek) en het feit dat, naar nu is gebleken, sprake was van een melding van een vermoeden van een misstand, was deze stap gelegitimeerd. De melding werd welwillend ontvangen, maar het daaropvolgende onderzoek was ontoereikend om de vermoedens van verzoeker te onderzoeken. Aan het onderzoek werd daarnaast ten onrechte de conclusie verbonden dat de kwaliteit van het product zelf op orde was. Bovendien lijkt uit later onderzoek door het OM en het handhavend optreden door de ILT te volgen dat de werkgever onjuiste conclusies aan de resultaten van de audit verbond. Verder kreeg verzoeker geen inzage in de onderzoeksresultaten.

#### *Ontslag verzoeker*

Nadat aan verzoeker de resultaten van de audit waren medegedeeld, werd hem gevraagd of hij zich neer kon leggen bij de conclusie van de werkgever dat de kwaliteit van de verpakkingen op orde was. Verzoeker gaf aan dit niet te kunnen en door te zullen gaan met het onder de aandacht brengen van zijn vermoedens.

De afdeling Onderzoek vindt dat van een melder verwacht mag worden dat hij zich in beginsel neerlegt bij de uitkomsten van een onderzoek dat naar aanleiding van zijn melding is uitgevoerd. Bij verzoeker ligt dat in dit geval anders. De afdeling Onderzoek acht het gerechtvaardigd dat hij zijn melding voortzette. Verzoeker kon immers op basis van zijn eigen waarnemingen in redelijkheid veronderstellen dat de uitgevoerde audit ontoereikend was om zijn melding adequaat te kunnen onderzoeken en om te concluderen dat de kwaliteit van het product op orde was. Bovendien lijkt uit later onderzoek door het OM en handhavend optreden door de ILT te volgen dat deze conclusie van de werkgever onjuist was.

Desondanks gaf de HR-manager aan in dat geval veel moeite te hebben met voortzetting van het dienstverband en werd gesproken over beëindiging daarvan. De afdeling Onderzoek constateert dat

hier de feitelijke terugkoppeling over de resultaten van de audit en de arbeidsrechtelijke consequenties daarvan in elkaar over liepen. Dit terwijl het twee afzonderlijke trajecten zijn met verschillende verantwoordelijken. Door de HR-manager verantwoordelijk te maken voor zowel de feitelijke terugkoppeling ten aanzien van de melding als de arbeidsrechtelijke consequenties ontstaat een vermenging van verantwoordelijkheden die ten koste gaat van de positie van verzoeker.

Resumerend: Verzoeker had gegronde redenen om zich niet neer te leggen bij de conclusies die de werkgever aan de audit verbond en de afdeling Onderzoek acht het gerechtvaardigd dat hij zijn melding voortzette. Verzoeker kon immers op basis van zijn eigen waarnemingen in redelijkheid veronderstellen dat deze audit ontoereikend was om zijn melding te onderzoeken en om te kunnen concluderen dat de kwaliteit van het product op orde was. Bovendien lijkt uit later onderzoek door het OM en handhavend optreden door de ILT te volgen dat deze conclusie onjuist was. 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.

#### *Resumerend: Causaal verband of niet?*

De gronden voor het ontslag van verzoeker hadden betrekking op de wijze waarop hij zich opstelde als melder. De afdeling Onderzoek constateert dat deze opstelling van verzoeker in overeenstemming was met hetgeen van een “goed melder” verwacht mocht worden. Weliswaar heeft verzoeker zich gedragen als “luis in de pels” van de werkgever en de verhoudingen “op scherp” gezet, maar zijn opstelling was gelegitimeerd vanuit het perspectief van “goed melderschap”.

Dat verzoeker met zijn opstelling binnen de grenzen is gebleven van hetgeen van een “goed melder” verwacht mag worden, betekent volgens de afdeling Onderzoek dat deze opstelling onlosmakelijk verbonden is met zijn melding en daar niet los van kan worden gezien. Omdat deze opstelling geleid heeft tot het ontslag van verzoeker constateert de afdeling Onderzoek een causaal verband tussen melding en ontslag.

#### *Goed melderschap per ontslaggrond*

Dat verzoeker zich heeft gedragen conform hetgeen van een “goed melder” verwacht mag worden, wordt inzichtelijk als per ontslaggrond (vet gedrukt) uiteen wordt gezet waarom dit naar het oordeel van de afdeling Onderzoek gelegitimeerd handelen betrof vanuit het perspectief van “goed melderschap”.

#### **“Verzoeker heeft zich achter de rug van het lokale management om gericht tot de Senior Vice President en HR-officer.”**

De afdeling Onderzoek constateert dat verzoeker zich met zijn vermoedens, in strijd met het verzoek van de werkgever, heeft gericht tot de **Senior Vice President**. Van een “goed melder” mag in beginsel verwacht worden dat hij zich houdt aan een verzoek van zijn werkgever. Een dergelijk verzoek kan echter niet tot gevolg hebben dat een medewerker met een vermoeden van een misstand de weg naar het hoogste interne gezag wordt ontzegd. Temeer nu het onderzoek grotendeels was uitgevoerd door de factory manager die belang had bij de uitkomsten daarvan. Bovendien lijkt uit onderzoek door het OM en handhavend optreden door de ILT te volgen dat de conclusies van het onderzoek onjuist waren.

De stap naar de Senior Vice President was te meer gerechtvaardigd nu een herhaalde melding bij het lokaal management geen reëel uitzicht bood op een oplossing. Deze stap naar de Senior Vice President is verzoeker destijds ook niet kwalijk genomen. De Senior Vice President was ontvankelijk voor de melding. Dat bij het ontslag aan verzoeker werd tegengeworpen dat hij naar de Senior Vice President is gestapt achter de rug van lokale management om, valt niet met deze eerste reactie te rijmen.

De afdeling Onderzoek constateert verder dat verzoeker in strijd met het verzoek van werkgever zijn vermoedens heeft gedeeld met de **HR-officer**. Ook hier geldt dat een “goed melder” zich in beginsel dient te houden aan een verzoek van de werkgever. De afdeling Onderzoek oordeelt dat aan verzoeker niet kan worden tegengeworpen dat hij zijn vermoedens met de HR-officer heeft gedeeld. Deze HR-officer was namelijk naast eerste aanspreekpunt op het gebied van personeelszaken tevens

vertrouwenspersoon voor het personeel van de vestiging van verzoeker. Verwacht mag worden dat een melder juist bij deze vertrouwenspersoon met zijn verhaal terecht kan.

**“Verzoeker heeft zich niet neergelegd bij de resultaten van een onderzoek dat naar aanleiding van zijn melding was gedaan.”**

De afdeling Onderzoek constateert dat verzoeker zich tweemaal niet heeft neergelegd bij de resultaten van het onderzoek naar aanleiding van zijn melding. Van een “goed melder” mag in beginsel verwacht worden dat hij dit wel doet. Bij verzoeker ligt dat anders omdat het gerechtvaardigd kan worden geacht dat hij zijn melding voortzette. Verzoeker kon immers op basis van zijn eigen waarnemingen in redelijkheid veronderstellen dat het onderzoek ontoereikend was om zijn melding adequaat te onderzoeken en om te kunnen concluderen dat de kwaliteit van het product op orde was. Bovendien lijkt uit later onderzoek door het OM en handhavend optreden door de ILT te volgen dat deze conclusie van de werkgever tevens onjuist was.

Van een melder kan in een dergelijke situatie niet gevergd worden dat hij zich bij de conclusies van de werkgever neerlegt.

**“Verzoeker heeft aanhoudende, onterechte en ernstige beschuldigingen aan het adres van zijn werkgever geuit. Daarnaast was de toonzetting van deze beschuldigingen onacceptabel.”**

De afdeling Onderzoek constateert dat verzoeker tot zijn ontslag aanhoudend zijn vermoedens onder de aandacht is blijven brengen. Van een “goed melder” mag verwacht worden dat hij hiermee stopt op het moment dat zijn vermoedens zijn weerlegd en dit als zodanig met de melder is gecommuniceerd. Volgens de afdeling Onderzoek was dit echter niet het geval. Aan een melder kan daarom niet tegengeworpen worden dat hij zijn vermoedens onder de aandacht blijft brengen. Zeker nu hij dit intern via de daarvoor bedoelde kanalen doet en het op redelijke gronden gebaseerde vermoedens betreffen.

Van een “goed melder” mag verwacht worden dat hij in 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.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> De gebeurtenissen na het ontslag vallen buiten het kader van de analyse over de causaliteit tussen de melding en de benadeling van verzoeker en zijn niet door de afdeling Onderzoek beoordeeld.

## 4. Conclusie

### 4.1 Inleiding

Op 11 juli 2016 meldde verzoeker zich bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders (hierna: afdeling Onderzoek) met het verzoek een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop zijn werkgever hem bejegend had na zijn interne melding dat onterecht door zijn werkgever een keurmerk aan bepaalde verpakkingen was toegekend.

Hierop is de afdeling Onderzoek een bejegeningsonderzoek gestart. Dit houdt in dat geen onderzoek is gedaan naar de vermeende misstand zelf, maar dat enkel is onderzocht op welke wijze verzoeker is bejegend door zijn werkgever nadat hij een melding had gedaan.

Daarbij luidde de onderzoeksvraag als volgt:

*Is verzoeker door het in 2010 melden van een vermoeden van een misstand (dat onterecht door de werkgever en keurmerk aan bepaalde verpakkingen is toegekend) benadeeld door zijn werkgever? Zo ja, waaruit heeft die benadeling bestaan?*

### 4.2 Conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat verzoeker tweemaal een interne melding heeft gedaan van een vermoeden van een misstand. Beide keren deed hij deze melding bij een leidinggevende conform de daarvoor geldende interne procedure.

Een kleine vijf maanden na zijn eerste melding kreeg verzoeker van zijn werkgever te horen dat de kantonrechter verzocht zou worden hem te ontslaan. Dit verzoek werd kort daarna gehonoreerd. De afdeling Onderzoek stelt op basis van het onderzoek vast dat de redenen voor dit ontslag gelegen waren in de wijze waarop verzoeker zich als melder opstelde. Met deze opstelling zette verzoeker de verhoudingen zodanig op scherp dat naar het oordeel van de werkgever een zinvolle voortzetting van het dienstverband niet mogelijk was.

Dit betekent dat er tenminste een verband is tussen melding en ontslag, maar niet per definitie dat zijn ontslag het gevolg was van zijn melding. Het doen van een melding houdt immers geen vrijbrief in voor gedrag dat bijdraagt aan verstoring van de arbeidsrelatie. Ook voor verzoeker gold dat hij zich diende te gedragen conform hetgeen van een “goed melder” verwacht mocht worden. Indien het gedrag dat geleid heeft tot zijn ontslag in strijd was met hetgeen van een “goed melder” verwacht mocht worden, kan dan ook niet gesteld worden dat het ontslag het gevolg was van zijn melding.

De afdeling Onderzoek is van oordeel dat verzoeker met zijn opstelling binnen de grenzen is gebleven van hetgeen van een “goed melder” verwacht mocht worden. Verzoeker weigerde zich neer te leggen bij de uitkomsten van interne onderzoeken, richtte zich tegen de verzoeken van zijn werkgever in tot de Senior Vice President en HR-officer, was vasthoudend in zijn vermoedens en uitte deze in stevige bewoordingen. Maar deze opstelling wordt naar het oordeel van de afdeling Onderzoek gerechtvaardigd gezien de wijze waarop de werkgever met verzoeker en zijn melding omging.

Nu de afdeling Onderzoek vaststelt dat verzoeker met zijn opstelling binnen de grenzen is gebleven van hetgeen van een “goed melder” verwacht mocht worden, komt zij tot het oordeel dat deze opstelling onlosmakelijk verbonden is met de melding. Omdat deze opstelling heeft geleid tot zijn ontslag concludeert de afdeling Onderzoek dat verzoeker is benadeeld door zijn werkgever als gevolg van het doen van een melding van een vermoeden van een misstand.

## 5. Aanbevelingen

Op basis van de conclusies beveelt de afdeling Onderzoek aan de werkgever het volgende aan:

### 1. Stel een procedure vast voor het omgaan met een melding van een vermoeden van een misstand.

Leg in deze procedure in ieder geval vast:

- op welke wijze met de interne melding wordt omgegaan;
- wanneer sprake is van een vermoeden van een misstand met inachtneming van de definitie van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders;
- bij welke daartoe aangewezen functionaris of functionarissen het vermoeden van een misstand kan worden gemeld;
- de verplichting voor de werkgever de melding vertrouwelijk te behandelen, indien de werknemer hierom heeft verzocht;
- dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand.

Verstrek deze procedure (op papier of digitaal) aan alle bij de werkgever werkzame personen, en verstrek daarbij tevens informatie over:

- de omstandigheden waaronder een vermoeden van een misstand buiten de organisatie kan worden gemeld;
- de rechtsbescherming van de werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand.

### 2. Zorg voor helderheid van rollen en verantwoordelijkheden binnen een meldprocedure en voorkom belangenconflicten.

Dit betekent dat:

- **Het bevoegd gezag**<sup>11</sup> verantwoordelijk is voor het oppakken van de melding conform de procedure tenzij de melding op het bevoegd gezag betrekking heeft. Uiteraard kan het bevoegd gezag de uitvoering van het onderzoek bij iemand anders beleggen (intern of extern) zo lang deze persoon maar op geen enkele wijze bij de melding betrokken is.
- **De melder** een duidelijke positie heeft binnen de meldprocedure en daar ook van op de hoogte is. Dit houdt in ieder geval in dat de melder de kans krijgt zijn melding toe te lichten, op de hoogte wordt gehouden van de voortgang van het onderzoek, inzicht krijgt in de resultaten van het onderzoek en beschermd wordt tegen negatieve consequenties.
- **De afdeling HR** op geen enkele wijze betrokken is bij het inhoudelijk onderzoek. Dit geldt zowel voor het verrichten van het onderzoek als de terugkoppeling van de resultaten.
- **De vertrouwenspersoon**, desgewenst, ondersteuning biedt aan de melder en op geen enkele wijze betrokken is bij het inhoudelijk onderzoek.

---

<sup>11</sup> In casu de algemeen directeur Nederland en de Senior Vice President, die eindverantwoordelijk was voor alle activiteiten in Europa.

## Bijlage A. Verwerkingstabel opmerkingen verzoeker (separaat)

Een conceptversie van dit rapport is, zoals bepaald in de Wet Huis voor klokkenluiders, voorgelegd aan verzoeker en aan werkgever. Correcties van feitelijke onjuistheden, aanvullingen op detailniveau en redactioneel commentaar heeft de afdeling Onderzoek (voor zover relevant) overgenomen. Als de reacties niet of slechts gedeeltelijk zijn overgenomen, heeft de afdeling Onderzoek toegelicht waarom de afdeling daartoe heeft besloten.

De reactie van verzoeker en de verwerking daarvan is opgenomen in bijlage A, deze is te vinden op [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl).

## Bijlage B. Verwerkingstabel opmerkingen werkgever (separaat)

Een conceptversie van dit rapport is, zoals bepaald in de Wet Huis voor klokkenluiders, voorgelegd aan verzoeker en aan werkgever. Correcties van feitelijke onjuistheden, aanvullingen op detailniveau en redactioneel commentaar heeft de afdeling Onderzoek (voor zover relevant) overgenomen. Als de reacties niet of slechts gedeeltelijk zijn overgenomen, heeft de afdeling Onderzoek toegelicht waarom de afdeling daartoe heeft besloten.

De reactie van werkgever en de verwerking daarvan is opgenomen in bijlage B, deze is te vinden op [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl).



## Colofon

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenluiders.

### Contactgegevens

Bezoekadres: Maliebaan 72, 3581 CV Utrecht  
Postadres: Postbus 10088, 3505 AB Utrecht  
Telefoon: 088-13 31 000  
E-mail: [info@huisvoorklokkenluiders.nl](mailto:info@huisvoorklokkenluiders.nl).

