



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

ONDERZOEKSRAPPORT

Onderzoek naar de bejegening van een melder binnen een onderzoeksorganisatie

23 november 2021

Onderzoek naar de bejegening van een melder binnen een onderzoeksorganisatie

VOORWOORD

Het Huis voor Klokkenuiders

Het Huis voor Klokkenuiders (hierna: het Huis) draagt bij aan een integere samenleving. Met advies aan werknemers die bij maatschappelijke misstanden als melder aan de bel trekken. Met onderzoek naar misstanden. Of met onderzoek naar de behandeling van een melder, die geen nadeel mag ondervinden van zijn of haar melding van een misstand. En door overheden, semipublieke instellingen en bedrijven te stimuleren hun integriteit te bewaken.

Referentiekader

De taken en bevoegdheden van de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders (hierna: de afdeling Onderzoek) zijn vastgelegd in de Wet Huis voor klokkenuiders.

Op grond van een verzoekschrift beoordeelt de afdeling Onderzoek of er een onderzoek zal worden verricht en zal zij vervolgens de onderzoeksvragen vaststellen. Een van de uitgangspunten bij het doen van een onderzoek is dat dit onafhankelijk wordt uitgevoerd. De afdeling Onderzoek maakt een feitenreconstructie aan de hand van het door haar samengestelde onderzoeksdossier en beantwoordt de onderzoeksvragen. Zij stelt geen civiele aansprakelijkheid vast, noch een vermoeden van schuld aan enig strafbaar feit.

De bevindingen van de afdeling Onderzoek worden openbaar gemaakt in een geanonimiseerd rapport dat wordt gepubliceerd op de website van het Huis. Indien de resultaten daartoe aanleiding geven, kunnen in het rapport aanbevelingen worden gedaan aan de werkgever. Een 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 klokkenuiders, het Burgerlijk Wetboek, de Ambtenarenwet, de Algemene wet bestuursrecht, de Algemene verordening gegevensbescherming en het arbeidsrecht van toepassing.

SAMENVATTING

1. WAAR GAAT DIT OVER?

Dit rapport gaat over het onderzoek dat het Huis voor Klokkeluiders (hierna: het Huis) heeft gedaan naar de wijze waarop een Nederlandse publiekrechtelijke organisatie (hierna: de Organisatie) omging met een medewerker vanwege het melden van een vermoeden van een misstand (een bejegeningsonderzoek). De medewerker heeft het Huis verzocht dit bejegeningsonderzoek te doen. Deze medewerker wordt in dit rapport daarom 'verzoeker' genoemd. De hoofdvraag in dit onderzoek is of de Organisatie verzoeker heeft benadeeld als gevolg van zijn melding.

2. HET VERHAAL

De context

Verzoeker werkt sinds 2007 bij de Organisatie. De Organisatie verricht onderzoek in samenwerking met (binnen- en buitenlandse) bedrijven, overheden en andere organisaties. Op het moment van zijn melding bekleedde verzoeker (onder meer) een leidende rol in een cybersecurity-programma van de Organisatie. Dat programma viel gedeeltelijk onder een thematisch samenwerkingsverband, dat binnen de Organisatie werd aangeduid als de 'cybersecurity-roadmap'. Deze roadmap werd geleid door een directeur, die in april 2016 het onderwerp werd van de melding van verzoeker. Deze directeur wordt in dit rapport daarom verder aangeduid als 'de beklagde directeur'.

Het vermoeden van een misstand en de melding daarvan

In 2015 nam de Organisatie deel aan een internationale beurs in het buitenland. Tijdens deze beurs werden door de Organisatie (onder meer) de mogelijkheden verkend tot samenwerking met buitenlandse partijen. In het kader van deze mogelijke samenwerking bemachtigde een door de Organisatie ingehuurd medewerker een document dat was opgesteld door één van de buitenlandse partijen. De ingehuurd medewerker bemachtigde het document toen een buitenlandse partij hem toestond om het document in te zien op een laptop. Hij e-mailde het document, zonder medeweten en toestemming van deze partij, naar zichzelf en wiste de sporen van verzending daarvan. De beklagde directeur sprak, volgens eigen zeggen, de ingehuurd medewerker aan op zijn handelen, maar legde deze waarschuwing niet schriftelijk vast.

Eind maart 2016 vernam verzoeker van een collega over het handelen van de ingehuurd medewerker en de reactie daarop van de beklagde directeur. Hij besprak dit vervolgens met de leidinggevende van de beklagde directeur. De leidinggevende van de beklagde directeur gaf daarop aan dat het inhuurcontract van de ingehuurd medewerker vanwege het bemachtigen van het document zou worden beëindigd, hetgeen in mei 2016 gebeurde. Verzoeker meldde in april 2016 zijn vermoeden van een misstand op formele wijze (conform de toen geldende klokkenluidersregeling van de Organisatie). Verzoeker meldde dat de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat had opgetreden tegen een strafbaar feit en verzocht de Organisatie onderzoek te verrichten naar de integriteit van de beklagde directeur. Ook vroeg verzoeker om een aantal maatregelen om zijn positie binnen de Organisatie te beschermen. Hij vroeg bijvoorbeeld om een toezegging dat hij zijn positie binnen het cybersecurity-programma zou behouden. Daarnaast meldde verzoeker dat hij inmiddels al nadeel had ondervonden van de melding.

Wat er gebeurde na de melding

De Organisatie stelde een intern onderzoek in naar de melding van verzoeker en het nadeel dat hij zou hebben ondervonden als gevolg van de melding. Ook ging de Organisatie grotendeels mee in de maatregelen waar verzoeker om vroeg. De Organisatie gaf (onder meer) expliciet aan dat verzoeker gedurende het interne onderzoek zijn positie zou blijven behouden en dat het cybersecurity-programma in deze periode tijdelijk werd stopgezet. De Organisatie besloot echter ook enkele acquisitiewerkzaamheden van verzoeker over te hevelen naar de roadmap van de beklagde directeur. Verzoeker was het niet eens met het feit dat de Organisatie niet overging tot het treffen van alle maatregelen waar hij om had gevraagd.

Ziekmelding verzoeker

In mei 2016 meldde verzoeker zich ziek. Uit de adviezen van de bedrijfsarts die daarop volgden blijkt dat verzoeker sindsdien niet meer in staat is om zijn werk te doen zoals voorheen. Verzoeker stelt dat dit het gevolg is van de wijze waarop de Organisatie met hem is omgegaan naar aanleiding van zijn melding.

Het interne onderzoek naar de melding

Het interne onderzoek duurde langer dan de termijn die werd voorgeschreven in de klokkenluidersregeling van de Organisatie. De oorzaken daarvan waren de gezondheidsklachten van verzoeker, de vakantieperiode en redenen die te maken hadden met een zorgvuldige uitvoering van het interne onderzoek. Uiteindelijk werd in september 2016 het onderzoeksrapport vastgesteld. Hieruit bleek dat de melding van verzoeker gedeeltelijk gegrond was. De beklagde directeur had inderdaad niet direct en/of niet adequaat opgetreden tegen een vermeend strafbaar feit.

Verzoeker vond echter dat (onder meer) het interne onderzoek ondeugdelijk was uitgevoerd en dat de Organisatie een strafbaar feit verzweg. Verzoeker ging daarom in beroep bij de Raad van Toezicht (hierna: de RvT) van de Organisatie. Deze vond het beroep van verzoeker echter niet voldoen aan de eisen uit de klokkenluidersregeling. De RvT vond daarom dat het niet vereist was om (zoals de klokkenluidersregeling voorschreef) twee externe deskundigen in te schakelen om zich een oordeel te vormen over de melding. De RvT behandelde het beroep van verzoeker (in plaats van een beroep) als een nieuwe melding en verklaarde die vervolgens ongegrond.

Vlak voordat verzoeker zijn beroep instelde bij de RvT, nam hij contact op met de Nederlandse ambassadeur in het land waar de vermoedelijke misstand had plaatsgevonden. Verzoeker lichtte de ambassadeur in over de melding en hij stelde zich op het standpunt dat de Organisatie een strafbaar feit verzweg. Met dit contact ging verzoeker in tegen de klokkenluidersregeling die voorschreef dat een melder vertrouwelijkheid in acht diende te nemen. Verzoeker vond het contact met de ambassadeur echter gerechtvaardigd vanwege het feit dat Nederlandse bewindslieden een bezoek aan het land zouden brengen en volgens hem mogelijk in verlegenheid zouden worden gebracht als zij niet op de hoogte waren van de vermoedelijke misstand. Verzoeker vond in dit verband dat het landsbelang zwaarder woog dan het belang van de Organisatie om een (vermeend) strafbaar feit te verzwijgen.

In december 2016 werd door de Organisatie een tweede intern onderzoek ingesteld om te bezien wat de exacte toedracht was van het vermeende strafbare feit en of er een partij was benadeeld. Verzoeker werd destijds niet op de hoogte gesteld van de uitvoering van dit tweede interne onderzoek en de daaruit voortvloeiende bevindingen.

De bescherming van verzoeker als melder binnen de Organisatie

Op 21 juni 2016 kreeg verzoeker van de Organisatie het bericht dat hij tijdelijk zou worden vervangen in het cybersecurity-programma. Dit vanwege de ziekmelding van verzoeker en de langere duur van het interne onderzoek. Verzoeker was het hier niet mee eens. Volgens hem kwam de Organisatie hiermee terug op een eerder gemaakte afspraak.

Na de afronding van het interne onderzoek in september 2016 ondernamen verzoeker en een bestuurslid van de Organisatie gezamenlijke pogingen om te bezien wat er nodig zou zijn om verzoeker op een behoorlijke wijze terug te laten keren binnen de Organisatie. Hoewel dit in het begin constructief leek, kwamen de Organisatie en verzoeker uiteindelijk niet nader tot elkaar.

Re-integratie

Verzoeker en de Organisatie verschilden verder van inzicht over de wijze waarop verzoeker zou gaan re-integreren in het kader van zijn arbeidsongeschiktheid. Dat leidde onder meer tot een loonstop omdat de Organisatie van mening was dat verzoeker zich onvoldoende inspande om te voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen. Deze loonstop werd door de Organisatie met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt nadat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) berichtte dat het van oordeel was dat de inspanningen van verzoeker om te re-integreren wel voldoende waren.

3. HET ONDERZOEK DOOR HET HUIS VOOR KLOKKENLUIDERS

Vermoeden van een misstand met maatschappelijk belang

De melding van verzoeker ging over zijn vermoeden met betrekking tot een in het buitenland gepleegd (vermeend) misdrijf door een ingehuurde medewerker en een nalatige reactie daarop van een directeur van de publiekrechtelijke organisatie. Het Huis concludeert dat verzoeker redelijke gronden had om te vermoeden dat sprake was van een misstand. Er was sprake van een mogelijke schending van een wettelijk voorschrift waarbij het maatschappelijk belang kon worden geraakt.

De melding

Verzoeker volgde de interne regels bij het doen van zijn melding binnen de Organisatie. Verzoeker hield zich vervolgens echter niet aan de klokkenluidersregeling door contact op te nemen met de ambassadeur over de melding. Het Huis volgt verzoeker niet in zijn stelling dat het landsbelang zodanig op het spel stond dat hij redelijkerwijs geen andere keuze had dan naar buiten te treden.

Was er sprake van benadeling als gevolg van de melding?

Het Huis heeft onderzocht of verzoeker is benadeeld door de Organisatie als gevolg van zijn melding. Dat wil zeggen dat het Huis onderzoekt of gebeurtenissen of ontwikkelingen (gerelateerd aan het handelen of nalaten van de Organisatie) nadelig waren voor verzoeker én of deze het gevolg van de melding waren. Een voor een werknemer nadelig handelen of nalaten van een werkgever kan immers ook andere (wél legitieme) oorzaken hebben. Hierna volgt een bespreking van voor verzoeker nadelige gebeurtenissen of ontwikkelingen in de periode na zijn melding.

De overheveling van de acquisitiewerkzaamheden naar de roadmap van de beklagde directeur

Op 22 april 2016 kondigde verzoeker aan dat hij een melding zou gaan doen over de beklagde directeur. Diezelfde dag heeft de Organisatie enkele acquisitiewerkzaamheden van verzoeker overgeheveld naar de roadmap van de beklagde directeur. Een week daarvoor was verzoeker enkele werkafspraken met zijn

direct leidinggevende overeengekomen, onder meer inhoudende dat verzoeker geen contact zou hebben met medewerkers van de roadmap van de beklagde directeur. Dat maakte dat verzoeker die acquisitiewerkzaamheden (tegen zijn zin) niet langer kon uitvoeren. De overweging dat de acquisitiewerkzaamheden beter zouden aansluiten bij de roadmap van de beklagde directeur zou al langer spelen, aldus de Organisatie. Niet duidelijk is geworden waarom de Organisatie specifiek op dat moment besloot de werkzaamheden over te hevelen. De gang van zaken en in het bijzonder de timing (namelijk op de dag dat verzoeker een melding aankondigde), roept vragen op. De Organisatie gaf in de gang van zaken bij het besluit tot overheveling onvoldoende blijk van oog voor het belang van bescherming van verzoeker als (aangekondigd) melder. Desondanks biedt het onderzoeksdossier onvoldoende aanknopingspunten om te concluderen dat de acquisitiewerkzaamheden op 22 april 2016 zijn overgeheveld ten gevolge van (de aankondiging over het doen van) de melding.

Het vervangen van verzoeker

Nadat verzoeker zijn melding deed heeft de Organisatie (onder meer) verzoeker tijdelijk vervangen in het cybersecurity-programma. Dit terwijl het interne onderzoek naar zijn melding nog liep. Hiermee is de Organisatie teruggekomen op een eerder gemaakte afspraak. Het Huis komt echter tot de conclusie dat het (tijdelijk) vervangen van verzoeker niet het gevolg was van de melding, maar van de onvoorzien lange duur van het interne onderzoek en de onbekende duur van verzoekers arbeidsongeschiktheid. Onder die omstandigheden kon van de Organisatie, mede gelet op haar eigen (gerechtvaardigde) belangen, niet worden verwacht dat de getroffen maatregelen ter bescherming van verzoeker voor onbepaalde tijd in stand werden gehouden. Wel had onduidelijkheid kunnen worden voorkomen als de Organisatie verzoeker bij het treffen van de maatregelen erop had gewezen dat in het algemeen (zwaarwegende) onvoorzienbare omstandigheden of bedrijfsbelangen op den duur aanleiding kunnen zijn om gemaakte afspraken aan te passen.

De lange duur van het interne onderzoek

Daarnaast heeft het interne onderzoek van de Organisatie langer geduurd dan de termijn die de klokkenluidersregeling van de Organisatie voorschreef. Hierdoor heeft verzoeker (langer dan hij kon voorzien) in onzekerheid verkeerd over zijn positie binnen de Organisatie. De afdeling Onderzoek van het Huis komt tot de conclusie dat niet is gebleken dat de Organisatie het onderzoek bewust langer liet voortduren dan redelijkerwijs nodig was. De langere duur van het onderzoek was volgens het Huis niet het gevolg van de melding, maar van de gezondheidsklachten van verzoeker, de vakantieperiode en redenen die te maken hadden met een zorgvuldige uitvoering van het onderzoek.

Het beroep van verzoeker

Dat de RvT van de Organisatie zich niet met behulp van twee externen een oordeel heeft gevormd over de melding van verzoeker, terwijl de klokkenluidersregeling dit wel voorschreef, acht de afdeling Onderzoek van het Huis onzorgvuldig. Door deze onzorgvuldigheid heeft verzoeker nadeel ondervonden in zijn positie als melder. Het Huis heeft echter niet kunnen vaststellen dat de onzorgvuldige toepassing van de klokkenluidersregeling door de RvT, werd ingegeven door (de inhoud van) de melding van verzoeker.

Gezondheidsklachten

Niet kan worden uitgesloten dat de gezondheidsklachten van verzoeker op enige wijze (al dan niet gedeeltelijk) verband houden met zijn melding en met de daaropvolgende gebeurtenissen. De afdeling Onderzoek van het Huis heeft echter niet kunnen vaststellen dat de gezondheidsklachten van verzoeker werden veroorzaakt door de wijze waarop de Organisatie met verzoeker is omgegaan als gevolg van zijn melding.

De loonstop

Het Huis komt tot de conclusie dat de loonstop die de Organisatie doorvoerde het gevolg was van een verschil van inzicht over de wijze waarop verzoeker diende te re-integreren. Niet is gebleken dat de loonstop werd ingesteld vanwege het feit dat verzoeker een melding had gedaan.

4. DE CONCLUSIE

De afdeling Onderzoek van het Huis heeft niet vastgesteld dat verzoeker als gevolg van zijn melding is benadeeld door de Organisatie. Wel zijn bij zowel het handelen van verzoeker als dat van de Organisatie kritische kanttekeningen te maken. Verzoeker heeft onzorgvuldig gehandeld door informatie over zijn melding te delen met de ambassadeur terwijl daartoe geen noodzaak bestond. De Organisatie gaf in de gang van zaken bij het overhevelen van de acquisitiewerkzaamheden onvoldoende blijk van oog voor het belang van bescherming van verzoeker als (aangekondigd) melder. Daarnaast heeft de Organisatie onzorgvuldig gehandeld door geen externe deskundigen in te schakelen bij de beoordeling van het beroep (zoals de interne klokkenluidersregeling voorschreef). Verder heeft de Organisatie verzoeker niet op de hoogte gesteld van de uitvoering van een tweede intern onderzoek, terwijl dat wel van haar mocht worden verwacht. Tot slot had de Organisatie onduidelijkheid kunnen voorkomen indien zij bij het treffen van de beschermingsmaatregelen expliciet aan verzoeker kenbaar had gemaakt dat in het algemeen (zwaarwegende) onvoorziene omstandigheden of bedrijfsbelangen op den duur aanleiding kunnen zijn om gemaakte afspraken aan te passen.

INHOUD

	Voorwoord	3
	Samenvatting	4
1.	Inleiding	11
1.1	Achtergrond	11
1.2	Ontvankelijkheid	11
1.3	Onderzoeksvragen	11
1.3.1	Onderzoeksvragen	11
1.3.2	Afbakening	12
1.4	Onderzoeksopzet	13
1.5	Rapport	14
2.	Chronologisch feitenrelaas	15
2.1	Achtergrond van de Organisatie	15
2.2	Achtergrond van de verzoeker	15
2.3	Het vermoeden van een misstand	15
2.4	De aanloop naar de (formele) melding (maart 2016 – april 2016)	16
2.5	De formele melding (27 april 2016)	18
2.6	Interne regelingen	19
2.7	De opvolging van de melding (april-februari 2017)	20
2.7.1	Het instellen van onderzoek en beschermingsmaatregelen	20
2.7.2	De afronding van het onderzoek en de vervanging van verzoeker (juli 2016 – november 2016)	24
2.7.3	Beroep bij de Raad van Toezicht en nader onderzoek (november 2016 – februari 2017)	31
2.8	Re-integratie van verzoeker	33
2.9	Media	35
2.10	Rechtszaak	35
3.	Analyse	37
3.1	Vermoeden van een misstand	37
3.2	Melding	39
3.3	Benadeling	39
3.3.1	De werkafspraken in de aanloop naar de formele melding op 27 april 2016	40
3.3.2	De door de Organisatie (al dan niet) getroffen beschermingsmaatregelen	41
3.3.3	De vervanging van verzoeker in het cybersecurity-programma	43
3.3.4	Het onderzoek naar aanleiding van de melding van verzoeker	43
3.3.5	De gesprekken met de COO	45
3.3.6	De volgens verzoeker onterechte beschuldigingen in de brief van de RvB van 16 december 2016 en in de brief van de RvT van 14 februari 2017	46
3.3.7	Het onderzoek door de RvT naar aanleiding van het beroepschrift en de klacht	46
3.3.8	Overig (relevant) handelen en/of nalaten van (of namens) de Organisatie	48
3.4	Causaal verband	49

4.	Conclusie	54
Bijlage 1.	Tijdlijn belangrijke gebeurtenissen	55
Bijlage 2.	Samenvatting reactie op commentaren	56

1. INLEIDING

1.1 ACHTERGROND

Verzoeker is sinds 2007 werkzaam bij een Nederlandse publiekrechtelijke organisatie (hierna: de Organisatie).

In 2016 maakte verzoeker intern melding van een vermoeden van een vijftal misstanden. Deze vermeende misstanden hadden alle betrekking op het handelen en/of nalaten van een directeur binnen de Organisatie (hierna: de beklagde directeur). De beklagde directeur zou, volgens de melding van verzoeker, zakenpartners van de Organisatie onbehoorlijk hebben behandeld. Volgens verzoeker zou zij, met betrekking tot deze zakenpartners, (onder meer) niet integer hebben opgetreden, de schijn van belangenverstremgeling hebben geaccepteerd en transparantie hebben geblokkeerd. Verder zou de beklagde directeur binnen de Organisatie een angst- en wraakcultuur creëren. Tot slot zou de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat hebben opgetreden tegen een strafbaar feit. Verzoeker meent dat de Organisatie hem als gevolg van zijn melding heeft benadeeld in zijn (rechts)positie.

Op 28 april 2017 verzocht verzoeker de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (hierna: de afdeling Onderzoek) een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de Organisatie hem naar aanleiding van zijn melding heeft bejegend. Dit verzoek is op 16 maart 2018 door het Huis van Klokkenluiders (hierna: het Huis) ontvankelijk verklaard.

1.2 ONTVANKELIJKHEID

Na de ontvangst van het verzoek om een bejegeningsonderzoek, heeft de afdeling Onderzoek het verzoek van 28 april 2017 aan de hand van de artikelen 5 en 6 van de Wet Huis voor klokkenluiders (hierna: de Wet Hvk) beoordeeld op ontvankelijkheid. Deze beoordeling vond plaats op basis van informatie aangeleverd door verzoeker. De wetgever heeft bepaald dat de betrokken werkgever in deze beoordelingsfase niet wordt geraadpleegd als een verzoeker niet daarmee heeft ingestemd. De afdeling Onderzoek verklaarde het verzoek in augustus 2017 in eerste instantie niet-ontvankelijk. Zij was van oordeel dat de door verzoeker aangekaarte kwesties het maatschappelijk belang onvoldoende raakten om een onderzoek te starten. In november 2017 verzocht verzoeker het Huis deze beslissing te heroverwegen. Verzoeker droeg daarbij nieuwe informatie aan. Na heroverweging van het verzoekschrift heeft het Huis het verzoek op 16 maart 2018 alsnog ontvankelijk verklaard.

1.3 ONDERZOEKSVRAGEN

1.3.1 ONDERZOEKSVRAGEN

Een werkgever mag een melder niet benadelen als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand (als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet Hvk), tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever of de daartoe bevoegde instantie.

De centrale vraag in het onderzoek luidt daarom:

Is verzoeker door het melden van een vermoeden van een misstand benadeeld door de Organisatie en, zo ja, waaruit heeft deze benadeling bestaan?

Deze centrale vraag valt uiteen in de volgende onderzoeksvragen:

- 1 Is er sprake van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang (in de zin van de Wet Hvk)?**
- 2 Heeft verzoeker zijn vermoeden van een misstand intern en/of extern gemeld (in de zin van de Wet Hvk)?**
- 3 Is er sprake van benadeling van verzoeker na de melding(en)?
In het kader van deze vraag richt het onderzoek zich op gebeurtenissen of ontwikkelingen, gerelateerd aan het handelen of nalaten van de Organisatie, die (bijvoorbeeld rechtspositioneel) nadelig waren voor verzoeker. Ook de wijze waarop de Organisatie met de melding van verzoeker is omgegaan valt hieronder.**
- 4 Is de ondervonden benadeling het gevolg van de melding(en) van verzoeker? Hieronder wordt mede verstaan de vraag welke van de handelingen (of het nalaten daarvan) van de Organisatie kunnen worden gekwalificeerd als een vorm van benadeling in het kader van het benadelingsverbod zoals omschreven in artikel 7:658c van het Burgerlijk Wetboek. Een voor een werknemer nadelig handelen of nalaten van een werkgever kan het gevolg zijn van zijn melding, maar kan ook (wél legitieme) oorzaken hebben.**

1.3.2

AFBAKENING

Bejegeningsonderzoek

Dit onderzoek richt zich uitsluitend op de bejegening van verzoeker door de Organisatie naar aanleiding van het melden van een vermoeden van een misstand. Hierbij komen onder meer aan bod:

- Wijzigingen in de (rechts)positie van verzoeker.
- De reikwijdte van de door de Organisatie getroffen maatregelen ter bescherming van verzoeker en het door de Organisatie (al dan niet) afdoende toezien op het voorkomen van benadeling.
- Mogelijke schending(en) van werkafspraken die in de aanloop naar het doen van de formele melding zijn gemaakt met verzoeker.
- In hoeverre de Organisatie met het interne onderzoek de formele melding van verzoeker op een behoorlijke wijze heeft afgehandeld in relatie tot het benadelingsverbod.

Geen onderzoek naar de misstand zelf

Verzoeker heeft geen verzoek gedaan om een onderzoek naar de misstand zelf. De vraag of daadwerkelijk sprake was van één of meerdere misstanden valt mede daarom buiten de scope van dit onderzoek.

De afdeling Onderzoek is evenwel van oordeel dat niet alle door verzoeker gemelde (vermeende) misstanden een vermoeden van een misstand zoals omschreven in de Wet Hvk omvatten. De door verzoeker gemelde (vermeende) misstanden die betrekking hebben op het handelen en/of nalaten door de beklagde directeur jegens

zakenpartners van de Organisatie, ziet de afdeling Onderzoek als een mogelijk zakelijk geschil (tussen die zakenpartners en de Organisatie) waarbij het maatschappelijk belang niet zodanig werd geraakt dat kan worden uitgegaan van een vermoeden van een misstand (met maatschappelijk belang) zoals bedoeld in de Wet Hvk.

De melding van verzoeker dat een directeur niet direct en/of niet adequaat heeft opgetreden tegen een strafbaar feit ziet de afdeling Onderzoek wel als een vermoeden van een misstand zoals omschreven in de Wet Hvk. Dit geldt ook voor de door verzoeker gemelde misstand die ziet op het creëren van een mogelijke angst- en wraakcultuur door de beklagde directeur. Dit laatste wordt door de afdeling Onderzoek betrokken voor zover er een verband bestaat met het (door verzoeker gemelde) vermoeden dat de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat jegens een strafbaar feit heeft opgetreden.

Aangezien het Huis slechts een bejegeningsonderzoek kan instellen naar aanleiding van een melding die betrekking heeft op een vermoeden van misstand zoals omschreven in de Wet Hvk, betekent het voorgaande dat dit onderzoek zich uitsluitend dient te richten op het handelen van de Organisatie jegens verzoeker naar aanleiding van zijn melding dat de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat jegens een strafbaar feit zou hebben opgetreden. Daarbij betreft het Huis ook de vraag in hoeverre er aanwijzingen bestaan dat de beklagde directeur, in verband met de melding van verzoeker, een angst- en wraakcultuur creëerde.

De onderzoeksperiode begint bij het moment dat, volgens het onderzoeksdossier, verzoeker voor het eerst de (vermeende) misstand (te weten: de beklagde directeur heeft niet direct en/of niet adequaat opgetreden tegen een mogelijk strafbaar feit) ter sprake brengt bij één of meerdere leidinggevenden. Dit was op 13 april 2016.

1.4 ONDERZOEKSOPZET

Nadat het verzoek ontvankelijk is verklaard, heeft de afdeling Onderzoek, na instemming van verzoeker, de Organisatie hierover geïnformeerd. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de afdeling Onderzoek en de Organisatie. In dat gesprek heeft de Organisatie een reactie kunnen geven op het starten van het onderzoek en is de onderzoeksprocedure toegelicht.

In het kader van het onderzoek zijn door de afdeling Onderzoek de volgende gegevens verzameld.

Documenten

Zowel verzoeker als de Organisatie hebben in de loop van het onderzoek documenten aangeleverd. Deze documenten zijn bestudeerd en, voor zover relevant, gebruikt voor het vaststellen van de feiten.

Deze documenten betreffen onder meer:

- correspondentie tussen verzoeker en de Organisatie;
- rapporten, interne correspondentie en notities van de Organisatie;
- correspondentie en een rechterlijke uitspraak in het kader van de civiele procedure tussen verzoeker en de Organisatie.

Geluidsopnames

De afdeling Onderzoek heeft kennisgenomen van geluidsopnames die verzoeker heeft gemaakt van gesprekken die hij voerde met de Chief Operations Officer (hierna: de COO) van de Organisatie.

(Getuigen)verklaringen

Verzoeker en de Organisatie hebben suggesties gedaan ten aanzien van te horen getuigen. De afdeling Onderzoek heeft de volgende getuigen (onder ede) gehoord:

- de Chief Executive Officer / de voorzitter van de Raad van Bestuur van de Organisatie;
- de voormalige COO van de Organisatie;
- de voormalige voorzitter van de Raad van Toezicht van de Organisatie;
- Managing Director [C] van de Organisatie;
- de naasthogere leidinggevende van verzoeker (leidinggevende [A]);
- de direct leidinggevende van verzoeker;
- de integriteitsfunctionaris van de Organisatie.

In aanvulling op het horen van getuigen heeft de afdeling Onderzoek, ter controle van een aantal feiten, schriftelijke vragen gericht aan een voormalige collega van verzoeker, een voormalig hogere leidinggevende binnen de Organisatie, de beklagde directeur, en de leden van de (voormalige) onderzoekscommissie die door de Organisatie werd belast met het onderzoek naar de melding van verzoeker.

Bij de keuze voor de hiervoor vermelde personen was voor de afdeling Onderzoek beslissend welke rol de persoon in kwestie bekleedde in het kader van de bejegening van verzoeker en/of in hoeverre de besluiten die de persoon in kwestie nam relevant waren voor de bejegening van verzoeker. Ten aanzien van die personen van wie de rol en/of besluiten in het dossier geen verdere vragen opriepen, zag de afdeling Onderzoek geen aanleiding hen te horen, dan wel schriftelijke vragen aan hen te stellen.

1.5 RAPPORT

De afdeling Onderzoek heeft de feiten geanalyseerd, de deelvragen beantwoord en als conclusie een antwoord geformuleerd op de onderzoeksvragen. Die is eerst vastgelegd in een conceptrapport waarop verzoeker en de Organisatie schriftelijk commentaar hebben gegeven, conform de werkwijze als bedoeld in artikel 17 van de Wet Hvk. Het commentaar van beide partijen leidde deels tot aanpassingen. Het overige commentaar gaf geen aanleiding tot aanpassing. De redenen daarvoor zijn samengevat in bijlage 2. Het eindresultaat is voorliggend geanonimiseerd rapport dat antwoord geeft op de onderzoeksvragen. Dit rapport wordt via de website van het Huis gepubliceerd.

2. CHRONOLOGISCH FEITENRELAAS

Hieronder volgt een weergave van de feiten die relevant zijn voor de beoordeling van de bejegening van verzoeker door de Organisatie. De belangrijkste gebeurtenissen zijn ook schematisch weergegeven in bijlage 1 bij dit rapport.

2.1 ACHTERGROND VAN DE ORGANISATIE

De Organisatie is een Nederlandse publiekrechtelijke organisatie. De Organisatie is onafhankelijk en verricht onderzoek in samenwerking met (binnen- en buitenlandse) bedrijven, overheden en andere organisaties.

2.2 ACHTERGROND VAN DE VERZOEKER

Verzoeker werkt sinds 2007 voor de Organisatie. Hij bekleedde op het moment van de melding een senior-functie en vervulde in die hoedanigheid een leidende rol in onder meer een cybersecurity-programma. Dat programma viel (gedeeltelijk) onder een thematisch samenwerkingsverband, dat binnen de Organisatie werd aangeduid als de 'cybersecurity-roadmap'. De beklagde directeur, die volgens verzoeker niet direct en/of niet adequaat had opgetreden tegen een strafbaar feit, was de directeur van deze roadmap.

2.3 HET VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND

In oktober 2015 nam de Organisatie deel aan een internationale beurs in het buitenland (hierna: het betreffende buitenland). Tijdens deze beurs werd door de Organisatie (onder meer) de mogelijkheden verkend tot samenwerking met buitenlandse partijen. In het kader van deze mogelijke samenwerking bemachtigde een door de Organisatie extern ingehuurd medewerker in het betreffende buitenland een document dat was opgesteld door één van de buitenlandse partijen (een privaat bedrijf dat onder meer werkt in opdracht van de overheid van het betreffende buitenland). Dit deed hij door het betreffende document naar zichzelf te e-mailen en de sporen van deze verzending te wissen. Dit gebeurde zonder medeweten en toestemming van de betrokken buitenlandse partijen. Wel had de ingehuurd medewerker toestemming gekregen om het betreffende document in te zien op een laptop. De beklagde directeur sprak, volgens eigen zeggen, de ingehuurd medewerker aan op zijn handelen, maar legde deze reactie op het betreffende handelen niet schriftelijk vast. Evenmin lichtte de beklagde directeur op dat moment haar manager, Managing Director [B], over de handeling in. Het bedrijf waarvan de medewerker werd ingehuurd werd niet aangesproken op het incident.

In paragraaf 3.1 zal de afdeling Onderzoek nader ingaan op de vermoedelijke misstand.

2.4 DE AANLOOP NAAR DE (FORMELE) MELDING (MAART 2016 – APRIL 2016)

Volgens eigen zeggen hoorde verzoeker eind maart 2016 van een collega over het handelen van de ingehuurd medewerker en de reactie daarop van de beklagde directeur. In deze periode vond ook een zakelijke reis van de Organisatie plaats, waaraan (onder anderen) verzoeker en de beklagde directeur deelnamen. Tijdens deze reis ontstond er onenigheid tussen verzoeker en de beklagde directeur over de behandeling van zakenpartners van de Organisatie.

Op 13 april 2016 besprak verzoeker met Managing Director [B] de vermoedelijke misstand.

Nadat verzoeker op 13 april 2016 het handelen van de ingehuurd medewerker ter sprake had gebracht bij Managing Director [B] besloot de Organisatie de inhuur van de betreffende medewerker te beëindigen vanwege het plegen van de handeling.

Vanwege de ontstane situatie nam de direct leidinggevende van verzoeker het initiatief een aantal werkafspraken te formuleren. Volgens de Organisatie kwamen deze werkafspraken met instemming van verzoeker tot stand, maar dit wordt door verzoeker betwist. Hij meent dat de uiteindelijke inhoud van de werkafspraken hem is opgelegd.

Het doel van de werkafspraken was, volgens de direct leidinggevende, een werkbare situatie te creëren. De direct leidinggevende e-mailde in het kader daarvan 'ter review' aan verzoeker (onder meer) dat verzoeker voorlopig geen activiteiten meer in het cybersecurity-programma hoefde te verrichten (de werkzaamheden werden voorlopig gepauzeerd). Ook schreef hij dat het verstandig was dat verzoeker voorsnog geen contact had met de medewerkers van de roadmap van de beklagde directeur.

Verzoeker reageerde dezelfde dag per e-mail. Deze werkafspraken waren volgens hem herkenbaar, maar een aantal zaken kon scherper worden geformuleerd.

De volgende dag stuurde de direct leidinggevende aan verzoeker een e-mail waarin een aantal aspecten was aangepast. Zo werd, zoals verzoeker wenste, in de werkafspraken niet meer gesproken van een 'conflict', maar van 'mogelijke misstanden' die 'samenkwamen' bij de directeur die verantwoordelijk was voor de roadmap. De strekking van de werkafspraken bleef hetzelfde. De direct leidinggevende stuurde deze e-mail ook aan Managing Director [B] en de naasthogere leidinggevende (hierna: leidinggevende [A]) van verzoeker.

Eerder op de dag (vroeg in de ochtend) had verzoeker de direct leidinggevende echter een e-mail gestuurd met daarin het verzoek de werkafspraken eerst aan hem voor te leggen. De direct leidinggevende reageerde later, pas na het versturen van de geherformuleerde werkafspraken aan de hiervoor vermelde personen, op deze e-mail. In deze reactie verontschuldigde de direct leidinggevende zich voor het niet (eerst) aan verzoeker voorleggen van de geherformuleerde werkafspraken en gaf daarbij aan dat de e-mails volgens hem elkaar hadden doorkruist. De direct leidinggevende gaf daarnaast in zijn reactie aan dat hij de suggesties van verzoeker had overgenomen en vroeg hem of die goed waren verwerkt in de geherformuleerde werkafspraken. Verzoeker reageerde met 'Ja, is ok.'.

Een dag later, op 15 april 2016, e-mailde Managing Director [B] de e-mail met daarin de werkafspraken door aan de beklagde directeur, die de e-mail vervolgens op 18 april 2016 ook 'ter info' doorstuurde aan vijf andere collega's, waaronder de ingehuurd medewerker.

Op 21 april 2016 e-mailde de direct leidinggevende aan verzoeker dat een collega in het cybersecurity-programma tijdelijk werd waargenomen door een andere collega. Verzoeker was het hier niet mee eens. Volgens hem had deze tijdelijke waarneming door hem moeten worden goedgekeurd.

Omstreeks 22 april 2016 ging de beklagde directeur na op welke wijze verzoeker zijn uren besteedde. Zij deed dit omdat zij vermoedde dat verzoeker geen rol had tijdens de zakelijke reis (eind maart / begin april 2016). Verzoeker ervoer dit nagaan als een benadeling en een direct gevolg van het ter sprake brengen van haar handelen. Het feit dat de beklagde directeur de urenverantwoording van verzoeker naging was volgens de direct leidinggevende van verzoeker ongebruikelijk en volgens de onderzoekscommissie (die later onderzoek zou gaan verrichten naar de reden van deze navraag) opvallend, maar niet onrechtmatig of onvoorstelbaar.

Op vrijdag 22 april 2016 e-mailde Managing Director [B] onder meer dat hij, met betrekking tot de volgens verzoeker onbehoorlijke behandeling van de zakenpartners door de beklagde directeur, opdracht had gegeven tot het evalueren van de partnerrelaties. Verzoeker werd per e-mail op de hoogte gesteld van de inhoud van de opdrachtformulering.

Dezelfde dag reageerde verzoeker hierop. Hij gaf aan dat met deze stap zijn vertrouwen niet was hersteld. Daarnaast gaf hij aan op 25 april 2016 een formele melding voor te bereiden en ter beoordeling voor onderzoek voor te gaan leggen aan de voorzitter van de Integriteitscommissie.

Op maandag 25 april 2016 e-mailde de direct leidinggevende aan verzoeker dat op vrijdag 22 april 2016 door de beklagde directeur, 'in goed overleg met' een andere directeur, was besloten bepaalde acquisitiewerkzaamheden over te brengen naar de roadmap van de beklagde directeur. Het ging hier om werkzaamheden waarvan tot dat moment verzoeker volgens eigen zeggen 'het gezicht' van de Organisatie naar buiten toe was. De werkafspraken hielden op dat moment in dat verzoeker geen contact zou onderhouden met medewerkers van de roadmap van de beklagde directeur. Daarom vroeg de direct leidinggevende aan verzoeker (in verband met het overbrengen van de acquisitiewerkzaamheden naar de roadmap van de beklagde directeur) een keuze te maken: zich afzijdig houden van de acquisitiewerkzaamheden of toch een inbreng hebben, maar dan indirect via één of meerdere collega's. Verzoeker voelde zich genoodzaakt zich afzijdig te houden.

De directeur onder wiens verantwoordelijkheid de acquisitiewerkzaamheden in eerste instantie vielen, verklaarde later over deze gebeurtenis, zowel aan verzoeker als aan de afdeling Onderzoek, dat hij zich niet kon herinneren dat de overheveling van acquisitiewerkzaamheden in 'goed overleg' was gegaan. Hij verklaarde tegenover de afdeling Onderzoek dat van 'goed overleg' geen sprake kan zijn geweest gelet op zijn verstandhouding met de beklagde directeur destijds. Hij gaf aan de overheveling van de werkzaamheden te hebben betwist en dat Managing Director [B] uiteindelijk een besluit heeft genomen. Verder gaf de desbetreffende directeur aan dat hij zich niet kon herinneren dat het overbrengen van de werkzaamheden te maken had met het ter sprake brengen van vermoedens van misstanden door verzoeker. De Organisatie heeft aangegeven dat het overbrengen van de acquisitiewerkzaamheden plaatsvond

vanwege organisatorische overwegingen (een betere aansluiting met de andere roadmap). Zo verklaarde de direct leidinggevende dat deze (hiervoor genoemde) overwegingen al langer speelden.

Dezelfde dag, op 25 april 2016, stelde verzoeker de integriteitsfunctionaris van de Organisatie per e-mail op de hoogte dat hij zich benadeeld voelde door de Organisatie. Verzoeker gaf onder meer aan dat een medewerker van de roadmap een verbod van de beklagde directeur had gekregen om met verzoeker te spreken, dat acquisitiewerkzaamheden waarbij verzoeker was betrokken waren overgeheveld naar de roadmap van de beklagde directeur en dat de beklagde directeur navraag had gedaan naar de urenverantwoording van verzoeker.

2.5 DE FORMELE MELDING (27 APRIL 2016)

Verzoeker deed op 27 april 2016 een formele melding bij de Organisatie op grond van de interne klokkenluidersregeling. Voor zover relevant voor dit onderzoek, bestond de misstand volgens verzoeker eruit dat de beklagde directeur niet adequaat en/of niet direct had opgetreden tegen een strafbaar feit. Verzoeker meldde dat de beklagde directeur in oktober 2015 van een collega vernam dat een door haar ingehuurde medewerker een document van een buitenlandse partij had bemachtigd (zie paragraaf 2.4). Volgens verzoeker nam de beklagde directeur niet onmiddellijk de verantwoordelijkheid om dit handelen van de ingehuurde medewerker namens de Organisatie recht te zetten richting de betrokken buitenlandse partij. De ingehuurde medewerker 'kwam er met een mondelinge waarschuwing van af totdat Managing Director [B] ingreep', aldus verzoeker in zijn formele melding. Verzoeker vroeg in de melding hoe de Organisatie de integriteit van de beklagde directeur kon garanderen als zij een strafbaar feit in 'de doofpot' stopt.

Verder gaf verzoeker in zijn melding weer wat tot dan toe was gebeurd. Hij schreef onder meer dat hij 'in goed overleg' met zijn direct leidinggevende zijn werkzaamheden voor de roadmap had gepauzeerd, dat hij op 13 april 2016 Managing Director [B] uitgebreid had ingelicht over de integriteitskwesties in de melding en dat hij op 21 april 2016 'enkele beknopte werkafspraken' met zijn direct leidinggevende had gemaakt.

Tevens vroeg verzoeker in zijn melding om op korte termijn een commissie in te stellen die de integriteit van de beklagde directeur zou onderzoeken. Ook stelde verzoeker in zijn melding aan de orde dat hij van mening was dat hij reeds nadeel had ondervonden naar aanleiding van het rapporteren van de vermoede misstanden en somde het door hem ervaren nadeel op.

Voor zover relevant stelde verzoeker het volgende:

- 1 Dat een collega een verbod had gekregen om met verzoeker te spreken.
- 2 Dat hij was genoodzaakt werkzaamheden te staken doordat bepaalde acquisitiewerkzaamheden van verzoeker waren overgeplaatst naar de roadmap van de beklagde directeur.
- 3 Dat een collega in het cybersecurity-programma, zonder daarover in overleg met verzoeker te treden of zijn instemming te vragen, werd vervangen door een andere collega. Verzoeker vroeg zich hierbij af of de werkafspraken werden gerespecteerd.
- 4 Dat verzoeker van een collega had gehoord dat de beklagde directeur zijn urenverantwoording was nagegaan.
- 5 Dat verzoeker door collega's werd aangesproken op geruchten dat hij van het cybersecurity-programma werd gehaald. Hij vroeg in dit verband hoe deze geruchten in de wereld kwamen.

- 6 Dat verzoeker door collega's werd aangesproken op het gerucht dat hij een zakenpartner zou bevoordelen. Hij vroeg in dit verband of de beklagde directeur hem in een slecht daglicht probeerde te stellen om haar eigen fouten te verhullen.

Tot slot vroeg verzoeker om beschermende maatregelen, die in elk geval van kracht zouden blijven totdat het onderzoek naar de integriteit van de beklagde directeur was afgerond. Concreet verzocht hij het volgende:

- 1 De toepassing van de interne klokkenluidersregeling.
- 2 De bevestiging dat hij zijn positie in het cybersecurity-programma zou behouden.
- 3 De bevestiging dat een bepaald project (hierna: project [X]) onder roadmap [X] van roadmap-directeur [X] zou blijven vallen);
- 4 De toezegging dat zijn acquisitiewerkzaamheden niet verplaatst zouden worden naar de roadmap van de beklagde directeur.
- 5 De toezegging dat al zijn werkzaamheden voor de roadmap zouden blijven gepauzeerd.
- 6 De toezegging dat hij aan een andere direct leidinggevende mocht rapporteren. Bij voorkeur aan leidinggevende [Z].

2.6 INTERNE REGELINGEN

De Organisatie had ten tijde van de melding een interne klokkenluidersregeling, die sinds 2006 van kracht was. Deze regeling bepaalde (onder meer) dat indien de melding ontvankelijk was, de Integriteitscommissie van de Organisatie binnen zes weken schriftelijk haar bevindingen en het daarmee samenhangende advies aan de Raad van Bestuur (hierna: de RvB) moest rapporteren. Indien dit niet binnen zes weken lukte, dan kon de Integriteitscommissie deze termijn met vier weken verlengen. De RvB was volgens de regeling gehouden binnen twee weken na dat advies en de daarmee samenhangende bevindingen, een besluit te nemen. Volgens de regeling dienden de melder en de Integriteitscommissie, tijdens de behandeling van de melding, vertrouwelijkheid (binnen en buiten) de Organisatie in acht te nemen.

De regeling voorzag verder in een beroepsmogelijkheid bij de Raad van Toezicht (hierna: de RvT) voor de melder indien hij het niet eens was met het besluit van de RvB. Ook kon de melder zich wenden tot de RvT als de melding ging over een vermoeden van een misstand door een RvB-lid. De regeling bepaalde dat, in geval van een beroep, de RvT twee externe, onafhankelijke deskundigen benoemde om zich een oordeel te vormen over de melding. De beroepsmogelijkheid kon door de melder worden aangewend binnen vier weken na dagtekening van het besluit van de RvB. Daarnaast bepaalde de regeling dat de RvB erop toezag dat de melder die te goeder trouw een misstand had gemeld op geen enkele wijze in zijn positie zou worden benadeeld als gevolg van het melden daarvan.

Verder was er binnen de Organisatie een uitgebreide bedrijfscode. De bedrijfscode was een leidraad voor medewerkers en bestuurders. Op basis van de bedrijfscode konden medewerkers van de Organisatie worden aangesproken en beoordeeld op hun handelen. Verder vermeldde de bedrijfscode dat de Organisatie zich als een goed werkgever richting haar werknemers gedraagt, waarbij zij zorgdraagt voor een veilige werkomgeving. Ook werd in de bedrijfscode aangegeven dat de Organisatie adequaat optreedt tegen misstanden en oprechte melders beschermt.

2.7 DE OPVOLGING VAN DE MELDING (APRIL-FEBRUARI 2017)

2.7.1 HET INSTELLEN VAN ONDERZOEK EN BESCHERMINGSMAATREGELEN

Het instellen van onderzoek

Op 29 april 2016 verzocht de voorzitter van de RvB van de Organisatie de Integriteitscommissie per brief een onderzoek in te stellen naar aanleiding van de melding van verzoeker en hierover advies uit te brengen. Ook verzocht hij daarbij tenminste één externe, ter zake deskundige adviseur te betrekken. Tot slot schreef de voorzitter van de RvB binnen zes weken (na de melding, dat wil zeggen uiterlijk 8 juni 2016) een schriftelijke rapportage van de bevindingen en het daarbij behorende advies te verwachten.

Op 17 mei 2016 belastte de Integriteitscommissie een commissie met het doen van het onderzoek. De onderzoekscommissie bestond uit drie medewerkers van de Organisatie en twee externe onderzoekers met expertises op het gebied van leidinggeven en integriteit. In de opdracht aan de onderzoekscommissie stond dat haar taak was onderzoek te doen naar de melding en helderheid te verschaffen over de in de melding beschreven situaties. Zij had daartoe, volgens de opdracht, de mogelijkheid medewerkers van de Organisatie te horen (ingehuurde, externe en voormalige) en, na toestemming van de Integriteitscommissie, ook derde partijen te horen. Verder kreeg de onderzoekscommissie de opdracht om uiterlijk 26 juni 2016 een concept-rapport uit te brengen, indien de noodzakelijke zorgvuldigheid dit niet verhinderde. Tot slot stond in de opdracht welke gedragingen moesten worden onderzocht. Verder kreeg de onderzoekscommissie de opdracht om het door verzoeker ervaren nadeel (dat hij in zijn melding had beschreven) te onderzoeken.

Het instellen van beschermingsmaatregelen

Ondertussen belastte de Organisatie leidinggevende [A] en Managing Director [C] met de behandeling van het verzoek van verzoeker om bescherming. In dat kader vond overleg plaats tussen onder meer verzoeker en leidinggevende [A]. Leidinggevende [A] overlegde in deze periode tevens meerdere keren met de Integriteitscommissie en Managing Director [B] over de vraag op welke wijze aan de bescherming van verzoeker invulling kon worden gegeven.

Een belangrijk aspect was de vraag of het verzoek dat zag op het pauzeren van de roadmap-werkzaamheden van verzoeker, kon worden gehonoreerd. In een interview met de afdeling Onderzoek verklaarde leidinggevende [A] hierover dat bijkomend gevolg van deze pauzeering (ook) betekende dat het gehele cybersecurity-programma zou worden gepauzeerd. Verzoeker stelde op dit punt ook een alternatief voor. Hij stelde voor het cybersecurity-programma te continueren onder een andere roadmap(directeur). De door verzoeker beoogde roadmapdirecteur ondersteunde dit voorstel. Leidinggevende [A] legde dit alternatief vervolgens voor aan Managing Director [B] en de Integriteitscommissie. Managing Director [C] koos uiteindelijk niet voor dat alternatief omdat naar het idee van Managing Director [B] het niet wenselijk was de werkzaamheden van verzoeker onder een roadmap 'met andere inhoudelijke focus' voort te zetten.

In een e-mail van 25 mei 2016 aan leidinggevende [A] liet verzoeker weten dat hij een eventuele overname van zijn rol in het cybersecurity-programma door een ander, zou beschouwen als een schending van het in de klokkenluidersregeling geformuleerde uitgangspunt dat een melder geen nadeel mocht ondervinden van het melden van een misstand.

Op 26 mei 2016 informeerde Managing Director [C] verzoeker over de beschermingsmaatregelen die de Organisatie gedurende het onderzoek zou gaan treffen. Deze maatregelen werden volgens Managing Director [C] getroffen zodat verzoeker zijn werk zo goed mogelijk zou kunnen uitvoeren en dat (daarnaast) zijn collega's en de Organisatie zo min mogelijk nadeel zouden ondervinden. Concreet schreef Managing Director [C] aan verzoeker dat onderstaande maatregelen in ieder geval gedurende het onderzoek geborgd zouden worden:

- 1 Verzoeker zou niet worden belemmerd bij een goede overdracht van eventuele dossiers naar andere medewerkers.
- 2 Collega's zouden op de gebruikelijke en normale wijze met verzoeker kunnen communiceren.
- 3 Daar waar nodig zou, in afstemming met verzoeker met betrokkenen in de Organisatie worden gecommuniceerd over welke werkzaamheden hij op dat moment vervulde.
- 4 Voor het onderbrengen van acquisitiewerkzaamheden bij de roadmaps zouden de standaard kaders gelden, die voor alle acquisitiewerkzaamheden werden gebruikt.
- 5 Het cybersecurity-programma zou worden gepauzeerd.
- 6 De werkzaamheden van verzoeker voor de roadmap zouden worden gepauzeerd.
- 7 Er zouden geen zaken door anderen worden onderzocht met betrekking tot het handelen of functioneren van verzoeker, buiten de gebruikelijke registratie en bespreking van werkzaamheden.
- 8 Project [X] zou (zoals verzoeker verzocht) onder roadmap [X] van roadmapdirecteur [X] blijven vallen.

De volgende dag reageerde verzoeker per e-mail richting de integriteitsfunctionaris, leidinggevende [A] en Managing Director [C]. Verzoeker schreef dat hij het gesprek met leidinggevende [A] en de brief van Managing Director [C] als constructief had ervaren. Verzoeker vond echter dat niet voldoende was ingegaan op zijn verzoeken om toezegging dat hij zijn rol binnen het cybersecurity-programma bleef behouden. Ook vond hij dat onvoldoende was ingegaan op zijn verzoek om zijn (overige) acquisitiewerkzaamheden niet over te brengen naar de roadmap van de beklagde directeur. Evenmin was volgens verzoeker voldoende ingegaan op zijn verzoek dat hij mocht rapporteren aan een andere direct leidinggevende. Verzoeker gaf daarbij nog een keer aan dat hij al in zijn positie was benadeeld. Verzoeker verzocht de integriteitsfunctionaris zijn verzoek om bescherming aan de voorzitter van de RvB voor te leggen en die te adviseren akkoord te gaan met dit verzoek. De integriteitsfunctionaris reageerde dezelfde dag. De Integriteitscommissie zag geen reden om aanvullende maatregelen voor te stellen of om een advies aan de voorzitter van de RvB te geven omdat zij van mening was dat de reeds getroffen maatregelen voldoende waarborgen boden voor de bescherming van verzoeker.

Verzoeker nam op 28 mei 2016 vervolgens zelf contact op met de voorzitter van de RvB door hem te e-mailen. Verzoeker liet hem weten dat hij sinds het doen van een melding door de Organisatie werd benadeeld en dat dit hem sindsdien gezondheidsproblemen opleverde. Gelet op het feit dat in de klokkenluidersregeling stond dat de RvB erop toezag dat een melder niet in zijn positie werd benadeeld, verzocht verzoeker om een afspraak met de voorzitter van de RvB. De voorzitter reageerde de volgende dag.

Volgens de voorzitter was de klokkenluidersregeling erop ingericht dat een onafhankelijke commissie de RvB adviseerde. Hij vroeg verzoeker de procedure die daarbij hoorde te volgen. De mening van verzoeker dat hij werd benadeeld als gevolg van zijn melding kon volgens de voorzitter niet los worden gezien van de melding zelf. De voorzitter van de RvB vroeg verzoeker daarom hierover eerst contact op te nemen met de Integriteitscommissie en te motiveren op welke wijze hij meende te worden benadeeld. Aan de Integriteitscommissie vroeg de voorzitter om de RvB ten aanzien van dit punt ook verslag en advies uit te brengen.

Op 30 mei 2016 stelde verzoeker zijn direct leidinggevende per e-mail op de hoogte dat hij ziek was en rust zou gaan nemen. Hij gaf daarbij aan dat de recente ontwikkelingen hem niet goed waren bekomen en dat zijn gezondheidsproblemen inmiddels een onaanvaardbaar niveau hadden bereikt.

Ruim een week later stuurde Managing Director [C] een e-mail aan verzoeker, met daarin enkele aanvullingen op haar eerdere brief met beschermingsmaatregelen. Managing Director [C] bevestigde in deze e-mail dat verzoeker zijn positie binnen het cybersecurity-programma bleef behouden en dat ook deze aanvulling op de beschermingsmaatregelen, gedurende het onderzoek van de Integriteitscommissie geborgd bleef. Het verzoek van verzoeker om een expliciete toezegging dat zijn acquisitiewerkzaamheden niet naar een andere roadmap zouden worden overgebracht, honoreerde Managing Director [C] niet. De reden daarvan was volgens haar onder meer het uitgangspunt dat dergelijke werkzaamheden moesten aansluiten bij de inhoud van roadmaps. Dat bleef het beste geborgd als de standaardkaders bleven gelden, aldus Managing Director [C]. Verzoeker wilde ook aan een andere direct leidinggevende rapporteren. Managing Director [C] ging hierin mee en bood aan dat verzoeker ging rapporteren aan een andere leidinggevende, zij het niet aan de leidinggevende die de voorkeur van verzoeker genoot. De reden daarvan was dat Managing Director [C] wenste dat de leidinggevende in kwestie en verzoeker binnen hetzelfde cluster binnen de Organisatie zouden blijven vallen.

Het verloop van het onderzoek

Inmiddels had de onderzoekscommissie de onderzoeksopdracht aanvaard. De 'kick-off' van het onderzoek vond volgens het onderzoeksrapport plaats op 23 mei 2016. Tussen 10 en 20 juni 2016 vonden interviews plaats met betrokkenen en ook verzoeker. Met betrekking tot de reactie van de beklagde directeur op een vermeend strafbaar feit, hoorde de onderzoekscommissie zeven personen, waaronder de beklagde directeur zelf, verzoeker, Managing Director [B], de direct leidinggevende, twee (andere) medewerkers van de Organisatie die aanwezig waren ten tijde (en op de plek) van het handelen door de ingehuurde medewerker en een andere (voormalig) medewerker van de Organisatie. De onderzoekscommissie hoorde de ingehuurde medewerker niet. De onderzoekscommissie heeft daarover aan de afdeling Onderzoek verklaard dat het handelen van deze ingehuurde medewerker een vaststaand feit was dat niet ter discussie stond. Omdat de melding van verzoeker zich richtte tegen de niet adequate en tijdige reactie van de beklagde directeur op het handelen van de ingehuurde medewerker, was de onderzoekscommissie van mening dat het horen van deze ingehuurde medewerker geen informatie zou opleveren die van belang zou zijn voor haar conclusie en advies.

Op 24 juni 2016 liet de integriteitsfunctionaris per e-mail aan verzoeker weten dat de onderzoekscommissie haar rapport niet op de eerder toegezegde datum van 26 juni 2016 kon opleveren om redenen van zorgvuldigheid van onderzoek. De Integriteitscommissie had daarom de onderzoekscommissie uitstel verleend tot en met 8 juli 2016. Volgens de integriteitsfunctionaris zou de Integriteitscommissie dan een

week later de RvB over het onderzoeksresultaat kunnen adviseren. Dit betekende, aldus de integriteitsfunctionaris, dat de Organisatie de in haar eigen klokkenluidersregeling gestelde termijn van (maximaal) tien weken met twee dagen zou overschrijden.

Op 29 juni 2016 e-mailde de direct leidinggevende aan verzoeker dat hij vanwege de gemaakte werkafspraken ervan uitging dat verzoeker een halfjaarlijkse vergadering in het kader van een project oversloeg. Volgens verzoeker maakte het project echter geen deel uit van de roadmap van de beklagde directeur en viel het daarmee niet onder de eerder gemaakte werkafspraken. Verzoeker zag dit als een verbod om nog langer aan het project te werken. Hierdoor kwam zijn werk voor het project stil te liggen en werden zijn relaties met zijn contacten (zijn netwerk) beschadigd, aldus verzoeker.

Op 4 juli 2016 sprak verzoeker met de bedrijfsarts. Het oordeel van de bedrijfsarts was dat verzoeker vanwege zijn gezondheid geen werkzaamheden kon verrichten. Een prognose over het volledige herstel van verzoeker was volgens de bedrijfsarts niet goed te geven. De bedrijfsarts schreef verder dat de huidige ontstane situatie als werkgerelateerd was te benoemen en dat het van belang was om in dit kader tot een werkbare oplossing te komen. De medische situatie van verzoeker was volgens de bedrijfsarts echter zodanig dat activiteiten op het gebied van het komen tot een werkbare oplossing op dat moment niet haalbaar waren. Uit andere correspondentie van de bedrijfsarts blijkt dat de bedrijfsarts daarmee bedoelde dat verzoeker op dat moment niet kon meewerken aan het onderzoek. Op dezelfde dag (4 juli 2016) stond ook een tweede gesprek gepland tussen de onderzoekscommissie en verzoeker. Volgens de onderzoekscommissie zou dit gesprek erop gericht zijn nadere vragen en onduidelijkheden uit het onderzoek aan verzoeker voor te leggen. Dit gesprek zegde verzoeker af omdat hij het niveau van verslaglegging van het eerste gesprek onvoldoende vond.

Op 9 juli 2016 stelde de bedrijfsarts een probleemanalyse op in verband met mogelijke arbeidsongeschiktheid van verzoeker, die nog enige tijd kon duren. Hierin meldde hij onder meer dat het voor verzoeker op dat moment, vanwege de medische situatie, niet goed mogelijk was adequaat mee te werken aan het onderzoek van de onderzoekscommissie.

Op 11 juli 2016 e-mailde de integriteitsfunctionaris dat, zoals hij reeds eerder op 7 juli 2016 telefonisch aan verzoeker had doorgegeven, de onderzoekscommissie opnieuw uitstel had gekregen voor het opleveren van het rapport. De reden daarvan was, volgens de integriteitsfunctionaris, dat de onderzoekscommissie van de bedrijfsarts had vernomen dat deze verzoeker op 4 juli 2016 had geadviseerd rust te nemen. Dit vanwege het oordeel van de bedrijfsarts dat de gezondheid van verzoeker het niet toeliet mee te werken aan het onderzoek (of om ander werk te verrichten). Dit gegeven, in combinatie met de vakantieperiode, maakte dat de onderzoekscommissie haar onderzoek niet binnen de gestelde termijnen kon afronden, aldus de integriteitsfunctionaris. De Integriteitscommissie had volgens hem daarom op 6 juli 2016 besloten de onderzoekscommissie wederom uitstel te verlenen; uiterlijk 9 september 2016 diende zij haar rapport op te leveren.

2.7.2

DE AFRONDING VAN HET ONDERZOEK EN DE VERVANGING VAN VERZOEKER (JULI 2016 – NOVEMBER 2016)

Juli-augustus 2016: Tijdelijke vervanging van verzoeker

Op 21 juli 2016 schreef Managing Director [C] een brief aan verzoeker. In deze brief schreef zij dat verzoeker tijdelijk door iemand anders zou worden vervangen in het cybersecurity-programma. Bij het instellen van de beschermingsmaatregelen was volgens Managing Director [C] de verwachting dat begin juli het onderzoek zou zijn afgerond en duidelijkheid zou komen over de vervolgstappen. Verzoeker had zich echter eind mei 2016 ziekgemeld en begin juli 2016 had de Integriteitscommissie (vanwege een advies van de bedrijfsarts) besloten tot uitstel van het lopende onderzoek met ruim twee maanden, aldus Managing Director [C]. Dit uitstel zorgde er volgens haar voor dat één van de maatregelen, namelijk het pauzeren van het cybersecurity-programma, voor de Organisatie niet meer verantwoord was. Dit in verband met (onder meer) grote strategische en financiële consequenties voor de Organisatie. Vanwege het voorgaande en vanwege de verwachting dat verzoeker niet voor het eind van het onderzoek beter gemeld zou zijn, had Managing Director [C] (na advies gevraagd te hebben aan de Integriteitscommissie), besloten om de positie van verzoeker in het programma gedurende zijn afwezigheid door ziekte tijdelijk over te laten nemen door een andere medewerker.

Op 25 juli 2016 sprak verzoeker met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseerde de Organisatie en verzoeker dat laatstgenoemde – ‘na afstemming in onderling overleg’ – vanaf begin augustus 2016 weer kon starten met werkzaamheden in deeltijd (circa 50%) in een passende werkomgeving, ‘buiten de eigen setting van cybersecurity’ en dat hij inzetbaar was ‘in passende werkzaamheden buiten het eigen werkveld/team’.

In een memo van 7 augustus 2016 aan Managing Director [C] reageerde verzoeker op het besluit hem tijdelijk door een andere medewerker te laten vervangen. Verzoeker was het niet eens met het besluit van Managing Director [C] om ‘terug te komen op eerder gemaakte afspraken’ ter bescherming van zijn positie. Verzoeker stelde hierbij onder meer dat zijn gezondheidsklachten uitstel van het onderzoek door de integriteitscommissie niet rechtvaardigden. Hij verzocht haar het besluit om hem tijdelijk te vervangen per direct in te trekken.

Augustus 2016: Verzoeker wenst niet langer betrokken te blijven bij het onderzoek

Op dezelfde dag richtte verzoeker ook een brief aan de integriteitsfunctionaris. Hierin maakte hij bekend dat het voor hem inmiddels niet langer mogelijk was om inhoudelijk betrokken te blijven bij het werk van de onderzoekscommissie. Verzoeker gaf aan dat dit een gevolg was van het feit dat de samenstelling van de door de Integriteitscommissie ingestelde onderzoekscommissie (volgens verzoeker) niet voldoende bleek om de door hem aangekaarte integriteitskwesaties te onderzoeken. Daarnaast vond hij dat de onderzoeksduur op grond van oneigenlijke argumenten ruimschoots was overschreden. Tot slot meende verzoeker dat hij herhaaldelijk in zijn positie werd benadeeld. Volgens hem werd het overschrijden van de onderzoeksduur misbruikt ter verdere benadeling van zijn positie. Verzoeker gaf daarbij aan dat hij de problematische afhandeling van zijn melding herhaaldelijk onder de aandacht had gebracht bij diverse verantwoordelijken binnen de Organisatie, waaronder de RvB. Omdat dit volgens verzoeker niet tot enig effect had geleid, kondigde hij aan de handelwijze van de RvB voor te leggen aan de RvT.

De integriteitsfunctionaris reageerde een paar dagen later (op 11 augustus 2016) met een brief. In de brief erkende hij dat sprake was van een ruime overschrijding van de termijnen als genoemd in de interne klokkenluidersregeling. Deze overschrijding lag volgens de integriteitsfunctionaris niet aan de onderzoekscommissie, de

Integriteitscommissie of de RvB. Het besluit van de Integriteitscommissie om de onderzoekscommissie uitstel te verlenen was volgens de integriteitsfunctionaris genomen vanwege het advies van de bedrijfsarts aan de Organisatie en verzoeker (dat op 4 juli 2016 was gegeven en waaruit volgde dat verzoeker vanwege gezondheidsredenen niet kon meewerken aan het onderzoek). De Integriteitscommissie was volgens de integriteitsfunctionaris op 12 juli 2016 over de inhoud van dat advies geïnformeerd en heeft dat advies zwaar laten wegen bij het verlenen van het uitstel tot 9 september 2016. Tevens hield de Integriteitscommissie rekening met de vakantieperiode van leden van de onderzoekscommissie. Verder had de Integriteitscommissie navraag gedaan bij de bedrijfsarts en deze had aangegeven dat hij verzoeker (twee weken eerder) had geadviseerd het raadzaam te vinden om waar nodig nog mee te werken aan het onderzoek. Volgens de bedrijfsarts zag verzoeker dit zelf weliswaar als bezwaarlijk, maar was van een advies zijnerzijds om niet mee te werken geen sprake. Gelet hierop verzocht de Integriteitscommissie verzoeker zich beschikbaar te stellen voor de laatste activiteiten van de onderzoekscommissie. De integriteitsfunctionaris wees verzoeker er verder op dat de onderzoekscommissie een laatste gesprek met verzoeker zeer gewenst vond. Als verzoeker niet zou meewerken aan het gesprek, dan kon de onderzoekscommissie het onderzoek niet afronden op de manier die zij het meest zorgvuldig achtte, aldus de integriteitsfunctionaris. Verzoeker werd tot slot de mogelijkheid geboden zijn brief, waarin hij zijn deelname aan het onderzoek stopzette, in te trekken en alsnog medewerking te verlenen aan het onderzoek.

Verzoeker stelde op dezelfde dag (op 11 augustus 2016) de voorzitter van de RvT op de hoogte dat de Integriteitscommissie de in de klokkenluidersregeling bepaalde onderzoekstermijn overschreed. De voorzitter van de RvT nodigde, naar aanleiding daarvan, verzoeker uit voor een gesprek op 22 augustus 2016.

Augustus 2016: Organisatie reageert op bezwaren van verzoeker over zijn tijdelijke vervanging

Op 19 augustus 2016 antwoordde Managing Director [C] op het memo van 7 augustus 2016 van verzoeker waarin hij vroeg om intrekking van het besluit om hem tijdelijk te vervangen. Zij vond dat er niet was teruggekomen op een eerder gemaakte afspraak, maar dat er sprake was van een nieuwe situatie waarbij ook de overige organisatiebelangen waren meegewogen. Ook benadrukte zij dat haar besluit om verzoeker tijdelijk te vervangen niet samenhang met de melding van verzoeker. Het besluit was volgens haar genomen omdat verzoeker vanwege ziekte deze functie niet kon vervullen. Daar kwam bij dat de bedrijfsarts eind juli 2016 had geadviseerd dat verzoeker deels aan het werk kon, maar niet in het cyberdomein. Dat maakte volgens haar dat tijdelijke vervanging van verzoeker noodzakelijk bleef.

Verzoeker richtte zich op dezelfde dag (per e-mail) tot de voorzitter van de RvB. Hij herhaalde in deze e-mail dat naar zijn mening de interne klokkenluidersregeling en de bedrijfscode door de Organisatie werd geschonden. Daarnaast herhaalde hij zijn uitnodiging aan de voorzitter van de RvB om met hem in gesprek te gaan over de procesgang (niet de inhoud) van de melding. Op deze wijze wilde verzoeker zijn ervaringen als melder binnen de Organisatie delen. De RvB-voorzitter reageerde niet op deze e-mail.

Op 22 augustus 2016 sprak verzoeker met de voorzitter van de RvT over zijn situatie. Naar aanleiding daarvan deed de RvT op 24 augustus 2016 navraag bij de RvB naar de bescherming van verzoeker. Ook vroeg de RvT aan de RvB op welke wijze de bescherming van verzoeker eventueel nog 'scherper' was te maken. Daarop zette de RvB op 16 september 2016 – middels een brief aan de voorzitter van de RvT – de beschermingsmaatregelen uiteen en nam een aanvullende maatregel door verzoeker,

op kosten van de Organisatie, een externe vertrouwenspersoon (naar eigen keuze) aan te bieden. Verzoeker nam dit aanbod vervolgens in beraad, maar kwam hierop niet meer terug. Verzoeker vond dit aanbod van de Organisatie niet serieus vanwege de voorwaarde van de Organisatie dat de vertrouwenspersoon voor haar acceptabel en professioneel moest zijn. Verzoeker verklaarde tegenover de afdeling Onderzoek dat hij deze voorwaarde onvoldoende vond toegelicht en dat hij bovendien slechte ervaringen had opgedaan met een eerdere vertrouwenspersoon.

Uit het advies van de bedrijfsarts op 30 augustus 2016 bleek dat verzoeker nog steeds geen werkzaamheden kon verrichten en dat hij 'in een week of twee' inzetbaar zou kunnen zijn in deeltijd, echter wederom buiten zijn 'cybersecurity setting'.

In een memo van 30 augustus 2016 richtte verzoeker zich tot de RvT. Hierin zette hij uiteen welke vormen van benadeling hij tot dan toe had ervaren. Het ging onder meer om het volgens verzoeker afnemen van zijn positie in het cybersecurity-programma, het bemoeilijken van zijn terugkeer naar zijn oorspronkelijke positie, benadeling vanwege de onderzoeksduur, het door de RvB negeren van zijn verantwoordelijkheid, door verzoeker ervaren gezondheidsklachten en reputatieschade. De voorzitter van de RvT reageerde op 8 september 2016 per brief op dit memo. Hij gaf aan dat hij veel waarde hechtte aan het uitgangspunt dat een melder niet in zijn positie wordt benadeeld als gevolg van een melding. Daarom had hij contact opgenomen met de RvB om hiervoor aandacht te vragen. Tot slot merkte de voorzitter van de RvT op dat verzoeker zich tot de RvT kon wenden indien hij het niet eens zou zijn met een (toekomstig) besluit van de RvB naar aanleiding van het advies van de Integriteitscommissie. De RvT zou dan volgens hem inhoudelijk kennisnemen van de stukken en twee onafhankelijke, externe deskundigen benoemen (conform de interne klokkenluidersregeling). Naar aanleiding van het advies van deze deskundigen zou de RvT vervolgens een besluit nemen, aldus de voorzitter.

September 2016: Onderzoekscommissie rondt onderzoek af

Op 1 september 2016 legde de onderzoekscommissie een conceptversie van haar rapport voor aan verzoeker en de beklagde directeur. Met betrekking tot de gedeeltes in het concept-rapport die gaan over het niet direct en/of niet adequaat optreden tegen een strafbaar feit, gaf verzoeker commentaar op uitlatingen die de beklagde directeur en Managing Director [B] hadden gedaan in de interviews met de onderzoekscommissie. Hij vond een aantal van deze uitlatingen ongeloofwaardig, tegenstrijdig, of niet uit te leggen. Verzoeker legde op 6 september 2016 een passage uit het vertrouwelijke conceptrapport voor aan een zakenpartner van de Organisatie. Verzoeker deed dit omdat het conceptrapport een in zijn ogen onjuiste uitspraak bevatte van een medewerker van het betreffende partnerbedrijf. De onderzoekscommissie legde op 9 september 2016 het conceptrapport voor aan de Integriteitscommissie. Op 15 september 2016 legde de onderzoekscommissie aan verzoeker en de beklagde directeur een aanvulling op de feitelijke bevindingen uit het conceptrapport voor. De beklagde directeur reageerde hierop op 18 september 2016. De onderzoekscommissie schrijft in haar rapport geen reactie te hebben ontvangen op de aan verzoeker voorgelegde aanvulling. Op 22 september 2016 leverde de onderzoekscommissie haar definitieve rapport op aan de Integriteitscommissie. Ten aanzien van de melding van verzoeker dat de beklagde directeur niet adequaat en/of niet direct had opgetreden tegen een strafbaar feit, oordeelde de onderzoekscommissie dat (weliswaar) sprake was van ongewenst gedrag en mogelijk van een strafbaar feit, maar dat de beklagde directeur daartegen had opgetreden (door middel van het geven van een waarschuwing). Daarbij had zij echter niet geëscaleerd naar Managing Director [B] en was de waarschuwing niet vastgelegd. Ook werd de organisatie waarvan de medewerker werd ingehuurd niet aangesproken op het incident. De onderzoekscommissie was van oordeel dat voor het

bepalen en uitvoeren van de sanctie, afstemming met een onafhankelijke interne afdeling voor de hand had gelegen.

Ten aanzien van de nadelen die verzoeker stelde te hebben ondervonden naar aanleiding van het doen van de melding, rapporteerde de onderzoekscommissie als volgt. Het feit dat de beklagde directeur de urenbesteding van verzoeker was nagegaan vond zij niet onvoorstelbaar of onrechtmatig. Met betrekking tot het vermeende spreekverbod waarvan verzoeker melding maakte, concludeerde de onderzoekscommissie dat de direct leidinggevende in lijn met de werkafspraken handelde door haar roadmap-medewerkers in te lichten over de afspraak dat verzoeker voorlopig geen contacten met hen zou onderhouden. Over de geruchten waarvan verzoeker stelde dat die circuleerden, constateerde de onderzoekscommissie dat zij dit niet heeft kunnen onderzoeken vanwege de weigering van verzoeker om een tweede gesprek met haar te voeren.

Op dezelfde dag zond de Integriteitscommissie het rapport, voorzien van haar advies daarbij, aan de RvB. Hierin schreef de Integriteitscommissie dat het onderzoek op 8 juli 2016 afgerond had moeten zijn, maar dat meerdere keren uitstel was verleend aan de onderzoekscommissie. De reden hiervoor was, volgens de Integriteitscommissie, de beperkte beschikbaarheid van verzoeker. Verder meldde de Integriteitscommissie dat het feitenonderzoek geen volledige afronding had kunnen vinden omdat verzoeker niet was ingegaan op de uitnodiging van de onderzoekscommissie om een tweede gesprek te voeren. Ten aanzien van de melding van verzoeker dat de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat had opgetreden tegen een strafbaar feit, adviseerde de Integriteitscommissie deze melding deels gegrond te verklaren. Hoewel er strenger en adequater had moeten worden opgetreden, was er volgens de Integriteitscommissie geen sprake van een integriteitsschending door de beklagde directeur.

Op 28 september 2016 deelde de RvB aan verzoeker haar besluit naar aanleiding van het onderzoek en het advies van de Integriteitscommissie mede. Dit gebeurde zowel schriftelijk als in een persoonlijk gesprek. Een lid van de RvB, de COO, lichtte het besluit aan verzoeker mondeling toe. De RvB had besloten het advies van de Integriteitscommissie, en daarmee het onderzoeksrapport, geheel over te nemen. De RvB sprak zijn waardering uit voor de melding van verzoeker en ging er volledig van uit dat hij zijn melding te goeder trouw had gedaan. De RvB vond het dan ook van belang dat verzoeker op geen enkele wijze in zijn (rechts)positie werd benadeeld als gevolg van de melding. Verder schreef de RvB dat een plan van aanpak werd opgesteld om een programma voor de Organisatie op te zetten naar aanleiding van de uit het onderzoek naar voren gekomen leerpunten. De arbeidsongeschiktheid en het feit dat verzoeker inmiddels met andere werkzaamheden was gestart, was volgens de RvB expliciet niet bedoeld als middel om verzoeker weg te halen van zijn eigen werkzaamheden. Belangrijk was, aldus de RvB, dat gesproken zou worden over wat ervoor nodig was om de eigen functie weer te kunnen vervullen. Concreet stelde de COO zich daarbij voor dat zou worden gesproken over de wijze waarop het mogelijk kon worden gemaakt om weer samen te werken met de beklagde directeur. De COO nodigde verzoeker daarbij nadrukkelijk uit daarover met hem van gedachten te wisselen. Verzoeker gaf daarop aan dat, naar zijn mening, het onderzoek onvolledig en onprofessioneel was uitgevoerd. Hij was daarom voornemens de RvT te verzoeken het onderzoek opnieuw te doen. Daarnaast wilde hij de RvT vragen de risico's te wegen die de Organisatie in dit verband liep. Eén daarvan was volgens verzoeker het niet inlichten van de buitenlandse benadeelde partij van het (vermeende) strafbare feit. Verder wilde hij de lange onderzoeksduur onder de aandacht van de RvT brengen, die volgens hem als argument werd gebruikt om hem zijn positie af te pakken.

Op 3 oktober 2016 sprak verzoeker met de bedrijfsarts. Op basis daarvan berichtte de bedrijfsarts verzoeker en de Organisatie dat verzoeker momenteel niet inzetbaar was voor werkzaamheden. Wel achtte de bedrijfsarts verzoeker in staat contact te onderhouden met de Organisatie over de lopende problematiek.

Advies over het (vermeende) strafbare feit

De Organisatie liet in september 2016 uitzoeken of de handeling van de betreffende ingehuurd medewerker kon worden gekwalificeerd als een strafbaar feit en, zo ja, of daarvan aangifte diende te worden gedaan. Het bleek de Organisatie vervolgens dat de handeling mogelijk een strafbaar feit was naar Nederlands recht (een mogelijk strafbare inbreuk op de Auteurswet 1912) en naar het recht van het betreffende buitenland. Zowel in Nederland als in het betreffende buitenland bleek echter geen juridische verplichting te bestaan om daarvan aangifte te doen.

September 2016 – november 2016: Verzoeker spreekt met de COO

Vanaf eind september 2016 tot en met medio november 2016 vond een reeks gesprekken plaats tussen verzoeker en de COO. De overige leden van de RvB stemden in met het plaatsvinden van deze gesprekken. Het doel van de gesprekken was volgens de COO om op een constructieve wijze tot een oplossing te komen. Hij zag in verzoeker een gewaardeerde collega met capaciteiten en vond het de moeite waard om tijd en energie te steken in een mogelijke oplossing. Hoewel verzoeker eerder had aangegeven in beroep te willen gaan bij de RvT omdat hij het niet eens was met de uitkomsten van het interne onderzoek, ging verzoeker hierin mee en stelde nog geen beroep in. De COO vroeg in dit verband, in overleg met verzoeker, de RvT tot twee keer toe uitstel van de beroepstermijn. De RvT verleende dit uitstel. De Organisatie en verzoeker gingen in het kader van de gesprekken gezamenlijk op zoek naar alternatieve loopbaanmogelijkheden (binnen de Organisatie) voor verzoeker. Op 14 november 2016, kwamen de COO en een HR-medewerker van de Organisatie, naar aanleiding van de gevoerde gesprekken, met een memorandum met de titel 'aanzet tot voorstel'. Het memorandum zou op basis van de vervolggesprekken nog nader ingevuld en geconcretiseerd moeten worden. Het vermeldde dat zowel verzoeker als de Organisatie van mening waren dat een terugkeer naar de oorspronkelijke werkomgeving ongewenst was. Een positie in een nieuwe werkomgeving (binnen de Organisatie) zou echter inhouden dat verzoeker zijn opgebouwde expertise en netwerk zou verliezen. Het (her)opbouwen van een nieuw expertisegebied en netwerk zou van hem een grote, persoonlijke investering vereisen. Vervolgens werd in het memorandum een aantal mogelijke toekomstscenario's in dat verband geschetst. Het memorandum sloot af met het uitgangspunt dat als er wederzijds voldoende vertrouwen was in de oplossing, verzoeker niet zou terugvallen op de mogelijkheid van beroep.

Op 17 november 2016 kwam verzoeker met een voorstel dat in samenwerking met zijn advocaat was opgesteld. In de begeleidende e-mail gaf verzoeker aan dat het hem goed had gedaan dat op constructieve wijze kon worden gewerkt aan een oplossing. Volgens hem was een afkoopsom of een schuldbekentenis van de Organisatie niet aan de orde. Hij richtte zich op een oplossing die recht deed aan het herstel van zijn positie, inclusief een tegemoetkoming in de volgens hem onrechtmatige benadeling. Verzoeker sprak daarbij zijn waardering uit voor de inhoudelijke discussie en de persoonlijke betrokkenheid van de COO. In het voorstel vroeg verzoeker om een financiële tegemoetkoming in de vorm van een maandelijks toelage gedurende 18 maanden. Dit zou dan een bijdrage in de overgang naar een nieuwe functie en/of een marktconformiteitstoelage zijn. Verder stelde hij voor een andere functie te gaan vervullen. Ook vroeg verzoeker om een opleidingsbudget en een tegemoetkoming in de door hem gemaakte kosten voor juridische bijstand. Tot slot gaf verzoeker in het voorstel aan dat hij nog worstelde met het in het buitenland gepleegde strafbare feit. Hij vroeg

om bevestiging dat de verantwoordelijkheid ter zake in ieder geval niet meer bij hem lag.

Op 18 november 2016 spraken verzoeker en de COO met elkaar. De COO bood verzoeker onder meer een investering in zijn 'employability' aan en twee weken betaald vakantieverlof met het doel hem zowel mentaal en fysiek in staat te krijgen om weer aan het werk te gaan. Verzoeker ging hierin niet mee omdat hij vond dat hij onvoldoende werd gecompenseerd voor de door hem ervaren benadeling. Ook kwam een door verzoeker opgesteld negatief scenario en een positief scenario ter sprake. In het positieve scenario schetste verzoeker onder meer dat zijn voorstel door de Organisatie werd geaccepteerd, hij per januari 2017 werd benoemd in een nieuwe functie, en dat daartoe uiterlijk een week later een overeenkomst tussen hem en de Organisatie werd gesloten. Het resultaat daarvan zou zijn dat 'het gevecht' zou worden beëindigd en dat daarmee 'aspecten' uit het negatieve scenario zouden vervallen. In zijn negatieve scenario somde verzoeker eveneens een aantal mogelijke gebeurtenissen op, waaronder: een beroep bij de RvT tegen het besluit van de RvB, een klacht tegen de voorzitter van de RvB, aangifte in het betreffende buitenland van het strafbare feit en de vrijheid om na de procedure bij de RvT de publiciteit te zoeken. De COO gaf een dergelijk scenario te betreuren omdat dit zou leiden tot een vechtsценario. Bovendien zou dit volgens hem de Organisatie dwingen om zaken die zij verzoeker verweet schriftelijk kenbaar te maken.

Op 20 november 2016 e-mailde verzoeker de COO dat hij het buitengewoon spijtig vond dat de gesprekken met de COO niet hadden geleid tot een oplossing. Hij meende over sterke aanwijzingen te beschikken die erop duiden dat zijn belangen ondergeschikt waren gemaakt aan de belangen van de Organisatie. Als voorbeeld noemde hij een aanstaande handelsmissie waarbij bewindslieden een bezoek zouden brengen aan het betreffende buitenland. Verzoeker schreef dat, los van de vraag of er een verband bestond met de handelsmissie, hij zijn geweten niet in overeenstemming kon brengen met het risico dat bewindslieden in ernstige verlegenheid zouden worden gebracht, wanneer zou uitkomen dat er een (vermeend) strafbaar feit was gepleegd. Hij voelde het daarom als zijn plicht om tijdig aan het bevoegde gezag te melden dat hij als klokkenluider de RvB en de RvT van de Organisatie had geïnformeerd dat er namens haar een strafbaar feit was begaan in het betreffende buitenland en dat de Organisatie bewust ervoor koos de benadeelde partij niet te informeren.

Op 22 november 2016 liet de COO weten aan verzoeker dat een brief waarin de Organisatie aangaf wat zij verzoeker verweet vooralsnog niet naar verzoeker werd gestuurd. De Organisatie trachtte namelijk via de advocaat van verzoeker tot een constructieve oplossing te komen.

Deze constructieve oplossing kwam er uiteindelijk niet. Verzoeker wijst hiervoor de volgende oorzaken aan. De COO zou in de gesprekken met hem toezeggingen hebben gedaan die niet zijn nagekomen. Verder zegt verzoeker dat de COO hem in de gesprekken ervan probeerde te weerhouden een beroep in te stellen bij de RvT. Ook stelt verzoeker dat de COO hem duidelijk maakte dat hij zijn positie kwijt is als gevolg van de melding en die niet terug zou krijgen. Daarnaast stelt verzoeker dat de COO hem compensatie voor geleden schade bood die boekhoudkundig niet verantwoord was. De COO zou hem daarbij in het vooruitzicht hebben gesteld dat verzoeker en de Organisatie definitief uit elkaar zouden gaan als verzoeker niet met deze compensatie akkoord ging. Verzoeker stelt niet met dit voorstel van de COO akkoord te zijn gegaan omdat hij dat onaanvaardbaar vond en bovendien in strijd met de bedrijfscode van de Organisatie. Verder stelde de Organisatie zich intimiderend en vijandig op, en verliepen de gesprekken in een grimmige sfeer, aldus verzoeker.

Volgens de COO en de Organisatie vonden de gesprekken met verzoeker zo veel mogelijk plaats in een informele, vertrouwelijke setting en hadden die vooral een verkennend karakter. Een financiële compensatie was voor de Organisatie onbespreekbaar. De COO zou verzoeker hebben uitgelegd dat de inzet van de Organisatie erop was gericht om hem gezond en in een veilige omgeving te laten terugkeren in een gelijkwaardige functie. In dat kader zou de Organisatie bereid zijn geweest een aanvullend 'employability-budget' ter beschikking te stellen en twee weken betaald vakantieverlof. Volgens de COO was de oorzaak van het niet komen tot een constructieve oplossing met verzoeker gelegen in het voorstel van verzoeker voor een financiële tegemoetkoming in de vorm van een maandelijkse toelage gedurende 18 maanden. Toen het duidelijk werd dat verzoeker daaraan bleef vasthouden, zijn volgens de COO de gesprekken met verzoeker gestaakt. Verder stelt de COO dat hij er niet op uit was om een beroep bij de RvT te voorkomen. Wel had hij graag gezien dat een beroep niet nodig zou zijn geweest met als reden dat verzoeker en de Organisatie overeenstemming hadden bereikt over een oplossing. Ook stelt de COO geen contact te hebben gehad met de RvT over de inhoud van een mogelijk beroep van verzoeker. De COO kan zich verder voorstellen dat hij in de gesprekken tegen verzoeker heeft gezegd dat hij zijn positie niet terug zou krijgen, omdat volgens de COO de verzoeker de beklagde directeur als 'blokkade' opwierp om naar zijn positie terug te keren.

Verzoeker heeft geluidsopnames gemaakt van de gesprekken die hij voerde met (onder anderen) de COO. De COO was hiervan niet op de hoogte. Uit de geluidsopnames die verzoeker heeft overgelegd en waarvan de afdeling Onderzoek heeft kennisgenomen, blijkt het volgende.

Zowel verzoeker als de COO bereikten gedurende hun gesprekken overeenstemming over het uitgangspunt dat indien de gesprekken tussen hen zouden leiden tot een acceptabel resultaat voor beide partijen, een beroep bij de RvT niet nodig zou zijn. Het verlengen van de beroepstermijn in dat verband gebeurde telkens in onderling overleg en met wederzijds goedvinden.

Zowel verzoeker als de COO kwamen in de loop van de gesprekken tot de conclusie dat een terugkeer van verzoeker naar zijn oude positie niet reëel was. De COO heeft in dat verband enkele uitlatingen gedaan die daarop voortbouwden. Zo gaf hij verzoeker mee dat hij aan zag komen dat verzoeker zijn positie niet terug zou krijgen en leek hij in één van de gesprekken niet te weerspreken dat verzoeker zijn positie was afgenomen. Uit de geluidsopnames blijkt daarentegen dat op een eerder moment in ditzelfde gesprek Managing Director [C] aangaf dat de vervanging van verzoeker nog steeds tijdelijk zou blijven.

November 2016: Verzoeker informeert Nederlandse ambassade in het betreffende buitenland

Op 22 november 2016 informeerde verzoeker de ambassadeur van Nederland in het betreffende buitenland over het handelen van de ingehuurd medewerker c.q. het plegen van het (vermeende) strafbare feit. Dit in verband met een handelsmissie in het betreffende buitenland, in het kader waarvan Nederlandse bewindslieden een bezoek brachten aan het desbetreffende land. De Organisatie maakte deel uit van deze handelsmissie. Verzoeker voelde het als zijn plicht de Nederlandse overheid de gelegenheid te geven om te voorkomen dat bewindslieden tijdens de handelsmissie in ernstige verlegenheid werden gebracht.

2.7.3

BEROEP BIJ DE RAAD VAN TOEZICHT EN NADER ONDERZOEK (NOVEMBER 2016 – FEBRUARI 2017)

November 2016: Verzoeker stelt beroep in

Op 28 november 2016 stelde verzoeker beroep in bij de RvT. In zijn beroepschrift gaf hij aan dat hij zich niet kon vinden in de onderzoeksrapportage noch in de besluiten die de RvB op basis daarvan had genomen. Volgens verzoeker zou de RvB niet voldoende hebben toegezien op deugdelijk onderzoek. Zijn onderbouwing voor deze stelling was onder meer dat de onderzoekscommissie essentiële getuigen niet had gehoord. Tevens had de RvB volgens verzoeker nagelaten om de beklaagde directeur op non-actief te stellen of passende sancties tegen haar te nemen. Een andere grief van verzoeker bestond eruit dat de Organisatie een doofpotaffaire in stand hield. Volgens verzoeker had de Organisatie een strafbaar feit begaan en verzwegen de RvB dit door de benadeelde partij niet op de hoogte te stellen. Tot slot gaf verzoeker aan een klacht in te dienen tegen de RvB omdat deze volgens hem weigerde erop toe te zien dat hij niet zou worden benadeeld als gevolg van het doen van de melding. Volgens verzoeker had de RvB toegelaten dat de onderzoeksduur werd overschreden en dat de Organisatie eenzijdig terugkwam op gemaakte afspraken.

December 2016: Nader onderzoek door onderzoekscommissie

Op 7 december 2016 gaf de Integriteitscommissie de onderzoekscommissie (die deze keer alleen uit interne leden bestond) opdracht tot nader onderzoek naar het (vermeende) strafbare feit. De reden daarvan was dat de melding van verzoeker volgens de Organisatie geen focus had op het strafbare feit en er daarom tot dan toe zeer beperkt onderzoek daarnaar was verricht. De hoofdvraag voor het nader onderzoek was of er door het handelen van de ingehuurde medewerker een partij was benadeeld. De Organisatie vond het daarom van belang om onder andere meer duidelijkheid te verkrijgen over de feiten met betrekking tot het handelen van de ingehuurde medewerker. De Organisatie zag destijds geen aanleiding verzoeker van deze opdracht en het tweede onderzoek (alsmede de resultaten daarvan) op de hoogte te stellen. De Integriteitsfunctionaris heeft hierover tegenover de afdeling Onderzoek verklaard dat zijn indruk was dat de verhoudingen tussen verzoeker en de Organisatie dermate moeizaam waren dat op dat moment de inschatting was dat, als verzoeker over het nadere onderzoek geïnformeerd zou worden, hij alles wat hij daarover zou lezen, dit wellicht weer tegen de Organisatie zou proberen te gebruiken. De voorzitter van de RvB heeft hierover tegenover de afdeling Onderzoek verklaard dat de conclusies van het nader onderzoek geen aanleiding gaven om terug te komen op de conclusies van het eerste onderzoek en dat de RvB om die reden geen aanleiding zag om met verzoeker van gedachten te wisselen over het tweede onderzoek.

December 2016: RvT schort behandeling op

In een brief van 15 december 2016 reageerde de voorzitter van de RvT op de klacht van verzoeker dat de RvB weigerde erop toe te zien dat hij niet zou worden benadeeld als gevolg van zijn melding. De voorzitter van de RvT schreef onder meer dat de Raad nog aanvullende informatie nodig had alvorens een oordeel over de klacht te kunnen vellen en dat hij zich ging beraden over de wijze waarop deze kon worden verkregen. Verder schreef de voorzitter van de RvT dat hij op 15 december 2016 kennis had genomen van het feit dat verzoeker contact had opgenomen met de ambassadeur in het betreffende buitenland. De voorzitter van de RvT achtte dat in strijd met de interne klokkenluidersregeling die bepaalde dat de melder en de Integriteitscommissie vertrouwelijkheid in acht namen tijdens de behandeling van de melding.

December 2016: RvB stuurt verzoeker brief met 'verwijten'

De voorzitter van de RvB stuurde op 16 december 2016 een brief aan verzoeker. Zoals eerder aangekondigd door de COO in november 2016, achtte de RvB het aangewezen om verzoeker in te lichten over verwijten die de Organisatie hem maakte, mede om een en ander in perspectief te plaatsen. Dat dit niet eerder was gebeurd, kwam volgens de RvB door zijn wil constructief te kijken naar de toekomst van de Organisatie en de positie van verzoeker daarin. In de visie van de RvB waren de gesprekken tussen verzoeker en de COO daarover ook constructief. De RvB vond het jammer en volstrekt onnodig dat die gesprekken niet hadden geleid tot finale afspraken.

In de brief werd verzoeker verweten dat hij de ambassadeur in het betreffende buitenland had ingelicht. De RvB vond de handelwijze van verzoeker onacceptabel gelet op de vertrouwelijkheid die verzoeker in acht hoorde te nemen. Volgens de RvB was dit een overtreding van de (interne) klokkenluidersregeling waar verzoeker zelf een beroep op deed. Aanvullend gaf de RvB mee dat de handelwijze van verzoeker zijn positie binnen de Organisatie allerm minst ten goede kwam. Verzoeker reageerde op 23 december 2016 op deze brief met verwijten van de RvB jegens hem. Hij was het op alle punten oneens met de RvB. Verzoeker vond onder meer dat hij de ambassadeur wel had mogen inlichten. Het landsbelang woog volgens verzoeker zwaarder dan het belang van de RvB om een strafbaar feit te verzwijgen.

December 2016: Afronding tweede onderzoek

Op 28 december 2016 rondde de tweede onderzoekscommissie haar onderzoeksopdracht af en stelde zij haar onderzoeksrapport vast.

Februari 2017: RvT informeert verzoeker over uitkomst van zijn beroep

Op 14 februari 2017 informeerde de RvT verzoeker over de uitkomst van de behandeling van zijn beroep en zijn klacht. Volgens de RvT was het beroep van verzoeker eigenlijk geen beroep tegen het besluit van de RvB, maar een nieuwe melding. Dat leidde de RvT af uit het feit dat de in het beroepschrift vermelde gronden waren gericht tegen het handelen en nalaten van de RvB, terwijl de melding van verzoeker was gericht tegen het handelen en nalaten van de beklagde directeur. Verzoeker had volgens de RvT daarom geen beroep moeten instellen bij de RvT, maar conform de interne klokkenluidersregeling een nieuwe melding moeten doen bij de Integriteitscommissie. De RvT was echter bereid deze 'nieuwe melding' inhoudelijk in behandeling te nemen, maar dan analoog aan de procedure die volgens de interne klokkenluidersregeling bij een nieuwe melding zou moeten worden gevolgd. Volgens de RvT betekende dit concreet dat de RvT geen externe deskundigen behoefde te benoemen. Dit vond de RvT ook niet onredelijk omdat de onderzoekscommissie zich reeds door twee externe deskundigen (onverplicht) had laten bijstaan.

Met betrekking tot de grief van verzoeker dat de Organisatie een strafbaar feit verzwegen, gaf de RvT aan dat er geen verschil van mening bestond over de gepleegde gedragingen in het betreffende buitenland. De RvT had echter informatie ingewonnen waaruit bleek dat op de Organisatie geen wettelijke verplichting zou rusten om van het feit aangifte te doen bij enige publieke instantie. Ook bestond er naar het oordeel van de RvT geen buitenwettelijke verplichting daartoe omdat er geen partij was die schade had geleden. De RvT meldde dat de RvB desondanks een betrokken partij over het feit had ingelicht en dat deze partij had laten weten niets met die mededeling te zullen doen. De ingelichte partij betrof de partij die de ingehuurde medewerker de gelegenheid had gegeven het betreffende document in te zien. Verder schreef de RvT dat de RvB verzoeker gelijk had gegeven in zijn kritiek dat de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat had opgetreden. Managing Director [B] had, toen hij van het feit op de hoogte raakte, volgens de RvT echter gedaan wat meteen had moeten gebeuren, en de

inhuur van de externe medewerker beëindigd. Volgens de RvT was geen sprake van het verzwijgen van een strafbaar feit.

Over de klacht van verzoeker dat de RvB niet voldoende toe zou zien op het voorkomen van benadeling, gaf de RvT aan dat, gelet op de gebeurtenissen, naar haar oordeel geen sprake was geweest van benadeling door de RvB. Een indicatie van mogelijke benadeling door de beklagde directeur had de RvT wel gevonden in het feit dat verzoeker (onder meer) stelde dat de beklagde directeur in april 2016 een collega-werknemer van verzoeker een verbod had opgelegd om met hem te spreken. Een andere indicatie van benadeling had de RvT gevonden in het feit dat verzoeker stelde dat zijn acquisitiewerkzaamheden als gevolg van de melding waren overgeheveld naar haar roadmap. De RvT had echter geen nader onderzoek naar deze stellingen verricht. Maar ook in het geval de stellingen van verzoeker over de beklagde directeur klopte, betekende dit nog niet dat de RvB hem zou hebben benadeeld, aldus de RvB. Specifiek met betrekking tot de tijdelijke vervanging van verzoeker in het cybersecurity-programma gaf de RvT aan dat Managing Director [C] een afweging heeft moeten maken tussen het belang van de Organisatie en het belang van verzoeker om ook tijdens zijn afwezigheid zijn positie in het programma te blijven behouden. Bij een dergelijke afweging hoort een leidinggevende, volgens de RvT, enige beoordelingsvrijheid te hebben. De afweging van Managing Director [C] kwam de RvT in dat licht niet onredelijk voor. De RvT benadrukte daarbij dat het besluit hem tijdelijk te vervangen niet een gevolg was van zijn melding, maar van de verwachte duur van zijn afwezigheid. De RvT meldde tevens dat de RvB hem had verzekerd dat verzoeker kon terugkeren in een gelijkwaardige positie tegen zijn bestaande arbeidsvoorwaarden. Ten aanzien van de wens van verzoeker dat de Organisatie bevestigde dat de verantwoordelijkheid voor (de afhandeling van) het vermeende strafbare feit niet meer bij hem zou liggen, gaf de RvT aan dat de RvB (eerder en ook op dat moment) zonder meer bereid was dit te bevestigen.

Tien dagen later reageerde verzoeker op het oordeel van de RvT. Volgens hem creëerde de RvT een alternatieve werkelijkheid waarbinnen de misstanden en de feiten konden worden ontkend. Verzoeker was van mening dat de RvT zijn melding niet serieus in behandeling had genomen en daarmee in strijd met de interne klokkenluidersregeling handelde. Verzoeker meende dat met de opstelling van de RvT al zijn mogelijkheden om binnen de Organisatie tot een oplossing te komen waren uitgeput. Daarom gaf verzoeker de RvT tot en met 3 maart 2017 gelegenheid om alsnog een oplossing te bieden die recht zou doen aan de integriteitsmelding, de benadeling en de schade die hem zou zijn toegebracht. Als er op dat moment geen serieuze oplossing lag, dan zou verzoeker externen een oordeel laten vellen over de kwestie. De voorzitter van de RvT reageerde hierop met een brief waarin hij duidelijk maakte dat hij geen aanleiding zag het besluit te heroverwegen.

2.8 RE-INTEGRATIE VAN VERZOEKER

Met betrekking tot de ziekte van verzoeker werden in 2016 de eerste stappen gezet om te komen tot een re-integratieplan. Op 30 november 2016 stelde een arbeidsdeskundige een rapportage op. Daarin vermeldde hij dat er nog geen sprake was van een geslaagde re-integratie en dat het onduidelijk was waarom nog niet daadwerkelijk was gestart met de re-integratie. Volgens de deskundige leek het erop dat er geen oplossing was gevonden voor het werkprobleem. Hij raadde aan om, in overleg met de bedrijfsarts, een deskundigenoordeel bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) aan te vragen. Op 7 december 2016 overhandigde de direct leidinggevende naar aanleiding hiervan een plan van aanpak aan verzoeker. Hierbij deed de Organisatie

onder meer het voorstel een onafhankelijke mediator in te schakelen. In een brief van 19 december 2016 schreef verzoeker aan zijn direct leidinggevende dat de Organisatie het hem onmogelijk maakte om te re-integreren, onder meer vanwege de lange duur van het toen nog voortdurende interne onderzoek (de reden voor zijn ziekteverzuim was volgens verzoeker immers onder meer gelegen in het feit dat het onderzoek nog steeds niet was afgerond). Op 23 januari 2017 schreef de bedrijfsarts aan verzoeker en de Organisatie dat er sprake was van forse medische klachten bij verzoeker. De arts adviseerde dringend aan verzoeker en de Organisatie dat stress diende te worden vermeden. Ook adviseerde hij de re-integratie van verzoeker op te schorten en eerst tot een oplossing te komen voor de bestaande huidige problematiek in de eigen werksituatie. Deze problematiek bestond volgens verzoeker uit de benadeling in zijn positie als gevolg van zijn melding, het uitvoeren van een ondeugdelijk onderzoek en het door de Organisatie verzwijgen van een strafbaar feit.

Op 18 april 2017 sprak verzoeker, in aanwezigheid van een HR-medewerker, met de voorzitter van de RvB met betrekking tot zijn re-integratie. Verzoeker wilde in dit gesprek komen tot een gezamenlijk beeld van de problematiek die re-integratie volgens hem en de bedrijfsarts in de weg stond. De voorzitter van de RvB gaf daarop aan dat de Organisatie, waar het ging om de procedure als gevolg van de melding, zorgvuldig had gehandeld. Die procedure was volgens de Organisatie afgerond en de voorzitter van de RvB had daaraan niets toe te voegen. Hij wilde zich in plaats daarvan richten op de re-integratie van verzoeker. Verzoeker was daarentegen van mening dat dit niet kon vanwege de volgens hem nog bestaande problematiek die gerelateerd was aan zijn melding. De voorzitter van de RvB en verzoeker wisten op dit punt niet nader tot elkaar te komen. Op dezelfde dag vroeg de Organisatie een (niet bindend) deskundigenoordeel bij het UWV aan over de arbeidsongeschiktheid van verzoeker.

In een brief van 10 mei 2017 aan verzoeker schreef de direct leidinggevende dat verzoeker volgens de Organisatie stelselmatig oplossingsrichtingen afwees door te verwijzen naar het verschil van inzicht dat hij had met de Organisatie over de gevolgen van de melding. Door het niet voldoen aan de gevraagde inspanningen rondom re-integratie, zag de Organisatie zich genooddaakt de loonbetaling van verzoeker te stoppen. De loonbetaling zou pas weer worden hervat als verzoeker zou voldoen aan de re-integratieverplichtingen.

Op 19 juni 2017 berichtte het UWV dat het van oordeel was dat verzoeker wel degelijk voldoende meewerkte aan zijn re-integratie. Eerst moest worden gefocust op de oplossing van de ontstane situatie. Dan pas kon worden gewerkt aan de re-integratie van verzoeker.

Op 10 juli 2017 schreef de direct leidinggevende aan verzoeker dat de afgelopen periode in het licht had gestaan van diverse, met elkaar samenhangende onderwerpen, waaronder de integriteitsmelding, de arbeidsongeschiktheid van verzoeker en zijn opvattingen ten aanzien van de (on)mogelijkheden om te re-integreren. De direct leidinggevende meldde verder dat, vanwege het deskundigenoordeel van het UWV, de Organisatie de loonbetaling met terugwerkende kracht zou hervatten. De Organisatie was het overigens niet eens met het UWV-oordeel, maar schreef dat zij niet wilde dat dit een oplossing in de weg zou staan. Wel kreeg verzoeker vanaf 1 juni 2017 minder uitbetaald (70% in plaats van 100%) omdat hij per die datum een jaar lang arbeidsongeschikt was geweest.

Op 18 juli 2017 berichtte verzoeker dat hij met verbijstering had kennisgenomen van de brief van zijn direct leidinggevende. Volgens verzoeker betwistte de Organisatie de deskundigheid van het UWV, verdraaide de Organisatie de feiten en schond zij de Wet

Hvk door hem in zijn salaris te korten. Volgens verzoeker had hij volgens deze wet recht op 100% doorbetaling van zijn loon en een wettelijke verhoging van 50% over de maanden dat de Organisatie zijn loon onterecht had ingehouden. Hoewel verzoeker aangaf open te staan voor een mediationtraject met de Organisatie, wilde hij eerst dat de Organisatie overging tot het uitbetalen van zijn volledige loon en de wettelijke verhoging.

Vanaf oktober 2017 vonden er gesprekken plaats tussen verzoeker en de Organisatie in aanwezigheid van een mediator, maar deze leidden niet tot een oplossing of re-integratie van verzoeker. In de periode die daarop volgde werden verdere pogingen ondernomen tot re-integratie, maar zonder succes. In een brief van 23 mei 2019 concludeerde de Organisatie dat het niet was gelukt verzoeker succesvol te re-integreren. Dit kwam volgens de Organisatie doordat verzoeker als voorwaarde voor re-integratie bleef stellen dat aan al zijn eisen in het kader van de afwikkeling van zijn melding zou moeten worden voldaan. Verzoeker is het oneens met deze stelling. Op 28 mei 2019 stelde een verzekeringsarts een rapportage op naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van verzoeker. Daarin stelde deze arts dat ten gevolge van een 'onopgeloste klokkenluiderszaak,' sprake was van 'marginale belastbaarheid' van verzoeker en dat een oplossing op korte termijn niet in zicht leek. Verzoeker meent niet meer in staat te zijn om de positie die hij vervulde uit te oefenen. Dit komt volgens hem (onder meer) door het niet meer kunnen bijhouden van zijn vakkennis, door de aantasting van zijn goede naam en gezondheidsschade.

2.9 MEDIA

In december 2018 verschenen er mediaberichten over verzoeker en de Organisatie. In de mediaberichten werd uitgebreid verslag gedaan van de kwesties die verzoeker had gemeld. Zo werden namen van enkele betrokkenen expliciet genoemd. Verzoeker zegt aan de totstandkoming van deze mediaberichten te hebben meegewerkt als 'ultimum remedium'. De Organisatie heeft op deze publicaties gereageerd met een publieke reactie. Zij stelde daarin dat het beeld dat in de mediaberichten werd geschetst vooringenomen, onvolledig, eenzijdig en deels onjuist was.

2.10 RECHTSZAAK

Op 1 maart 2019 stelde verzoeker de Organisatie aansprakelijk voor de volgens hem geleden schade. Deze schade is volgens verzoeker door de Organisatie veroorzaakt omdat zij hem heeft benadeeld als gevolg van het doen van een melding van (een vermoeden van) een misstand. Een paar maanden later dagvaardde verzoeker de Organisatie om in het kader hiervan in rechte te verschijnen voor de rechtbank.

De rechtbank heeft op 28 juli 2020 vonnis gewezen. De rechtbank concludeerde (onder meer) dat de Organisatie (voldoende) zorgvuldig heeft gehandeld ten aanzien van de maatregelen die zij had getroffen ter bescherming van verzoeker in het kader van zijn melding. De rechtbank overwoog in dit verband onder meer dat de Organisatie verplichtingen heeft jegens verzoeker in het kader van zijn bescherming tegen benadeling, maar dat zij ook verplichtingen heeft jegens haar eigen Organisatie en de voortgang van haar projecten. In dat kader was de rechtbank van oordeel dat de Organisatie redelijke maatregelen mocht treffen om de voortgang van haar projecten te borgen. Verder oordeelde de rechtbank dat, anders dan de Organisatie betoogde, het beroep van verzoeker tegen het besluit van de RvB wel degelijk een beroep was in de zin van de interne klokkenluidersregeling. De RvT had volgens de rechtbank dan ook deze

regeling moeten volgen en twee onafhankelijke, externe deskundigen moeten benoemen. Door dit niet te doen heeft de Organisatie op dit punt niet zorgvuldig gehandeld, aldus de rechtbank. Dit onzorgvuldig handelen weegt volgens de rechtbank echter niet op tegen het (in procedureel en materieel opzicht) onzorgvuldige gedrag van verzoeker door op verschillende momenten vertrouwelijke informatie met externe partijen te delen. Alles tegen elkaar afwegende kwam de rechtbank tot de conclusie dat de werkwijze van de Organisatie voldoende zorgvuldig is te noemen en dat de nadeligere positie waarin verzoeker sinds de melding verkeert, niet als een direct gevolg daarvan is te zien. De rechtbank heeft de vordering van verzoeker dan ook afgewezen.

Verzoeker heeft hoger beroep aangetekend tegen de uitspraak van de rechtbank.

3. ANALYSE

Dit onderzoek richt zich op de wijze waarop de Organisatie zich tegenover verzoeker heeft gedragen nadat hij een melding had gedaan over een directeur. Om vast te stellen of verzoeker al dan niet benadeeld is door de Organisatie als gevolg van de melding, worden in dit hoofdstuk de geconstateerde feiten en omstandigheden geduid in het licht van de onderzoeksvraag:

Is verzoeker door het melden van een vermoeden van een misstand benadeeld door de Organisatie?

In een bejegeningsonderzoek onderzoekt de afdeling Onderzoek de wijze waarop de werkgever zich jegens de verzoeker heeft gedragen naar aanleiding van zijn/haar melding van een vermoeden van een misstand. Om te kunnen beoordelen of er al dan niet sprake is van benadeling als gevolg van de melding, dient het onderzoek de volgende vragen te beantwoorden:

- 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?**

Deze vragen komen achtereenvolgens aan bod in de paragrafen 3.1 tot en met 3.4. Elke paragraaf begint met een korte beschrijving van de afwegingscriteria zoals die naar voren komen in de Wet Hvk.

3.1 VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND

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

De Wet Hvk beschrijft een vermoeden van een misstand als het vermoeden van een werknemer dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt, sprake is van een misstand. Dit is het geval wanneer:

- 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 een 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.

Wanneer de afdeling Onderzoek een onderzoek instelt, zal aan beide bovenstaande voorwaarden moeten zijn voldaan. De onderstaande analyse gaat daarom in op de vraag of het vermoeden op redelijke gronden was gestoeld. Ook komt in de onderstaande analyse aan bod hoe het maatschappelijk belang in het geding kan zijn (geweest). De afdeling Onderzoek beschrijft dit, maar geeft daarover geen oordeel. Dit onderzoek is immers een bejegeningsonderzoek en richtte zich niet op de vermeende misstand.

Uit de formele melding van verzoeker bij de Organisatie op 27 april 2016 blijkt dat bij hem het vermoeden bestond dat de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat tegen een strafbaar feit had opgetreden. Dit mogelijke strafbare feit betrof het door een ingehuurde medewerker verzenden van een document naar zijn eigen e-mailadres (zonder toestemming van rechthebbenden).

Het vermoeden van verzoeker betrof derhalve een (mogelijk) strafbaar feit, alsmede de niet adequate reactie daarop van een leidinggevende. De focus van de melding van verzoeker lag op het handelen en/of nalaten van de beklagde directeur.

Vermoeden gebaseerd op redelijke gronden

Het vermeende strafbare feit vond plaats in oktober 2015. In 2016 vernam verzoeker van een collega hierover. In de aanloop naar de formele melding (op 13 april 2016) deelde verzoeker voor het eerst met Managing Director [B] zijn vermoeden dat de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat had opgetreden. Deze Managing Director [B] liet vervolgens op 22 april 2016 weten dat, voor zover het ging om het bemachtigen van een document door de ingehuurde medewerker, de feiten zoals die door verzoeker werden aangedragen door niemand werden betwist en aanleiding gaven om het contract van de Organisatie met de ingehuurde medewerker te beëindigen. Op basis hiervan had verzoeker redelijke gronden voor zijn vermoeden dat er een strafbaar feit was gepleegd.

De afdeling Onderzoek constateert dat de aankondiging van Managing Director [B] op 22 april 2016 om naar aanleiding van het (vermeende) strafbare feit het contract van de ingehuurde medewerker te beëindigen, volgde op het gesprek met verzoeker op 13 april 2016. Daarnaast blijkt dat Managing Director [B] (volgens eigen zeggen) pas op 12 april 2016 van de beklagde directeur vernam over het (vermeende) strafbare feit. Dit terwijl verzoeker van collega's had begrepen dat het (vermeende) strafbare feit al geruime tijd eerder had plaatsgevonden en ook de beklagde directeur al langer op de hoogte was van het handelen van de ingehuurde medewerker (namelijk in oktober 2015). Gelet op het voorgaande en het betrekkelijk late besluit om het contract met de ingehuurde medewerker te beëindigen, had verzoeker ten tijde van zijn formele melding op 27 april 2016 dan ook redelijke gronden om te vermoeden dat de reactie van de beklagde directeur op een vermeend strafbaar feit onvoldoende adequaat was geweest.

Schending van een wettelijk voorschrift

Het vermeende strafbare feit waartegen de beklagde directeur volgens verzoeker niet adequaat optrad, betrof een mogelijk misdrijf. Het zou (volgens een juridisch advies aan de Organisatie) gaan om een mogelijk strafbare inbreuk op de Auteurswet 1912. Daarmee was volgens de afdeling Onderzoek sprake van een mogelijke schending van een wettelijk voorschrift.

Maatschappelijk belang mogelijk in het geding

Misdrijven zijn ernstige schendingen van wettelijke voorschriften en raken het maatschappelijk belang. Daar komt bij dat de Organisatie volgens haar wettelijke taakstelling eraan dient bij te dragen dat wetenschappelijk onderzoek dienstbaar wordt gemaakt aan het algemeen belang. Daarbij werkt zij veelvuldig samen met overheden, bedrijven en andere organisaties, in binnen- en buitenland. Wanneer in het kader van deze werkzaamheden een vermeend strafbaar feit wordt gepleegd en hiertegen niet adequaat wordt opgetreden door een of meerdere leidinggevendenden binnen de Organisatie, kan dit schade opleveren aan haar (internationale) reputatie in samenwerkingsverbanden waaraan zij deelneemt of wenst deel te nemen. Gelet hierop en vanwege de taakstelling van een publiekrechtelijke organisatie ten dienste van het

algemeen belang, kan in een dergelijk geval bij de schending van een wettelijk voorschrift, het maatschappelijk belang in het geding komen.

Conclusie

Gelet op het voorgaande komt de afdeling Onderzoek dan ook tot de conclusie dat sprake kon zijn van een (vermoedelijke) misstand met maatschappelijk belang bij de schending van een wettelijk voorschrift.

3.2 MELDING

Deelvraag: Was er sprake van een interne melding?

Een melding is het door de werknemer melden van zijn vermoeden van een misstand aan een leidinggevende, een vertrouwenspersoon of een andere persoon binnen een interne procedure die daarvoor bedoeld is.

Op 13 april 2016 besprak verzoeker zijn vermoeden voor het eerst met Managing Director [B]. Op 27 april 2016 diende verzoeker een formele melding in conform de interne klokkenluidersregeling van de Organisatie. Met het voorgaande was sprake van een interne melding zoals hierboven omschreven.

3.3 BENADELING

Deelvraag: Is er sprake van benadeling van verzoeker?

De benadeling van een verzoeker door een 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 eventuele benadeling van verzoeker nadat hij zijn melding had gedaan. Hier wordt dus nog geen uitspraak gedaan over een eventueel causaal verband tussen melding en benadeling. Daar wordt in paragraaf 3.4 verder op ingegaan.

In deze paragraaf wordt met betrekking tot de volgende onderwerpen behandeld of sprake is geweest van benadeling van verzoeker door de Organisatie:

- De werkafspraken in de aanloop naar de formele melding op 27 april 2016 (paragraaf 3.3.1).
- De door de Organisatie (al dan niet) getroffen beschermingsmaatregelen (paragraaf 3.3.2).
- De vervanging van verzoeker in het cybersecurity-programma (paragraaf 3.3.3).
- Het onderzoek naar aanleiding van zijn melding (paragraaf 3.3.4).
- De gesprekken met de COO (paragraaf 3.3.5).
- De volgens verzoeker onterechte beschuldigingen in de brief van de RvB van 16 december 2016 en in de brief van de RvT van 14 februari 2017 (paragraaf 3.3.6).
- Het onderzoek door de RvT naar aanleiding van het beroepschrift en de klacht (paragraaf 3.3.7).
- Overig (relevant) handelen en/of nalaten van (of namens) de Organisatie (paragraaf 3.3.8).

3.3.1

DE WERKAFSPRAKEN IN DE AANLOOP NAAR DE FORMELE MELDING OP 27 APRIL 2016

Vanwege de ontstane situatie, waarbij onenigheid was ontstaan tussen verzoeker en de beklagde directeur tijdens een zakelijke reis en verzoeker de vermoedelijke misstand nadien besprak met Managing Director [B], nam de direct leidinggevende van verzoeker het initiatief een aantal werkafspraken te formuleren. Verzoeker stelt (kort samengevat) dat de werkafspraken die door de direct leidinggevende met hem zijn gemaakt hem zijn opgelegd en dat er sprake was van een spreekverbod. De afdeling Onderzoek kan deze stelling van verzoeker niet volgen. In de eerste e-mail van de direct leidinggevende over de werkafspraken op 13 april 2016, alsmede de reactie daarop van verzoeker, blijkt duidelijk dat sprake was van onderling overleg tussen verzoeker en de direct leidinggevende. De direct leidinggevende bood de werkafspraken ter afstemming aan verzoeker aan. Verzoeker antwoordde daarop dat de samenvatting van de afspraken herkenbaar was en vroeg een aantal zaken aan te scherpen. Daarbij noemde verzoeker slechts een tweetal zaken die hij in dat verband belangrijk vond. Deze zaken paste de direct leidinggevende de volgende dag ook daadwerkelijk aan in de werkafspraken en daarnaast vroeg hij verzoeker in dat verband nogmaals om een bevestiging. De inhoud van de e-mail die verzoeker vervolgens stuurde luidde: 'Ja, is ok.'

Hoewel verzoeker bij de afdeling Onderzoek heeft aangegeven dat de werkafspraken hem wel degelijk zijn opgelegd en dat het niet zijn bedoeling was om akkoord te geven op de werkafspraken, verhoudt deze zienswijze zich niet met de inhoud van de e-mails die verzoeker en de direct leidinggevende over dit onderwerp met elkaar wisselden. Dat de direct leidinggevende overigens voorbijging aan de vraag van verzoeker om de aangepaste werkafspraken eerst aan hem voor te leggen, doet daar volgens de afdeling Onderzoek niet aan af.

Voorts geven de bewoordingen van de werkafspraken geen aanleiding om te veronderstellen dat sprake is geweest van een spreekverbod zoals verzoeker stelt. Uit de gemaakte werkafspraken volgt dat zowel verzoeker als de direct leidinggevende het verstandig vonden om (gelet op het door verzoeker ter sprake brengen van vermeende misstanden die betrekking hadden op gedragingen van de directeur van de roadmap) vooralsnog geen contact te hebben met medewerkers van de roadmap. Het is de afdeling Onderzoek niet gebleken dat de Organisatie in het kader van de werkafspraken personen uitdrukkelijk verbood om met verzoeker te spreken, dan wel verzoeker verbood om met anderen te spreken.

De afdeling Onderzoek ziet dan ook niet dat sprake is geweest van benadeling bij de formulering en het vaststellen van de werkafspraken. Ook ziet zij geen aanwijzingen dat deze werkafspraken onzorgvuldig tot stand zijn gekomen.

Verzoeker stelt verder dat de werkafspraken werden geschonden. Zo benoemt verzoeker dat op 21 april 2016 een collega van hem zonder overleg met (of instemming van) verzoeker tijdelijk door iemand anders werd waargenomen in het cybersecurity-programma. De afdeling Onderzoek ziet dit niet als benadeling van verzoeker, aangezien dit niet zijn (rechts)positie en/of andere belangen betrof en het evenmin aannemelijk is geworden dat deze tijdelijke waarneming enige invloed had op zijn (rechts)positie binnen dat programma of de Organisatie. Ook stelt verzoeker dat, doordat hij op 29 juni 2016 per e-mail van zijn direct leidinggevende te horen kreeg dat deze ervan uitging dat verzoeker een halfjaarlijkse vergadering in het kader van een project zou overslaan, hem (in strijd met de gemaakte werkafspraken) werk is ontnomen. Volgens verzoeker viel het betreffende project namelijk niet onder de scope van de werkafspraken. De afdeling Onderzoek ziet in de e-mail van 29 juni 2016 geen aanleiding om aan te nemen dat

verzoeker niet meer mocht deelnemen aan het project en/of verzoeker werk is ontnomen. In de desbetreffende e-mail werd verzoeker immers geenszins een verbod tot deelname aan de halfjaarlijkse vergadering opgelegd.

Op 22 april 2016 kondigde verzoeker bij Managing Director [B] aan dat hij een formele melding zou gaan indienen bij de Integriteitscommissie. Diezelfde dag besloot de Organisatie een aantal acquisitiewerkzaamheden van verzoeker over te hevelen naar de roadmap van de beklagde directeur. Het ging om werkzaamheden die voor zowel verzoeker als voor de Organisatie van belang waren. Dit besluit – dat door Managing Director [B] was genomen – zou volgens de direct leidinggevende van verzoeker tot stand zijn gekomen na ‘goed overleg’ tussen de directeur onder wiens verantwoordelijkheid de acquisitiewerkzaamheden in eerste instantie vielen en de beklagde directeur. Die eerstgenoemde directeur heeft echter verklaard dat hij zich niet kon herinneren dat er sprake was geweest van ‘goed overleg’, gelet op zijn verstandhouding met de beklagde directeur destijds. Ook verklaarde hij in een e-mail aan verzoeker de overheveling van de acquisitiewerkzaamheden te hebben betwist.

Volgens de (toen al geldende) werkafspraken was het echter onverstandig om contacten te laten plaatsvinden tussen verzoeker en collega’s van de roadmap van de beklagde directeur. Dit betekende dat verzoeker zijn acquisitiewerkzaamheden, nu de Organisatie deze overhevelde naar de roadmap van de beklagde directeur, vanwege de gemaakte werkafspraken niet op dezelfde wijze kon voortzetten. Verzoeker zag zich dan ook, volgens eigen zeggen, genoodzaakt om de acquisitiewerkzaamheden te staken.

Volgens de afdeling Onderzoek is hier sprake van benadeling van verzoeker. Hoewel verzoeker er zelf voor koos om een aantal acquisitiewerkzaamheden te staken na de beslissing deze over te hevelen naar de roadmap van de beklagde directeur, had hij daarin nauwelijks een vrije keuze. Dit gelet op de eerder gemaakte werkafpraak die inhield dat hij geen contact zou hebben met de medewerkers van de roadmap van de beklagde directeur.

Resumerend: De afdeling Onderzoek heeft benadeling geconstateerd bij de overheveling van acquisitiewerkzaamheden na de gemaakte werkafspraken.

3.3.2 DE DOOR DE ORGANISATIE (AL DAN NIET) GETROFFEN BESCHERMINGSMaatregelen

In zijn formele melding verzocht verzoeker om een aantal beschermingsmaatregelen. De afdeling Onderzoek stelt vast dat de Organisatie bij het instellen van de beschermingsmaatregelen omstreeks eind mei/begin juni 2016 in overwegende mate tegemoetkwam aan de door verzoeker in zijn melding verzochte maatregelen. Dit is hieronder schematisch weergegeven.

Verzochte maatregel	Gehonoreerd door de Organisatie?
De toepassing van de interne klokkenluidersregeling.	✓
De bevestiging dat verzoeker zijn positie in het cybersecurity-programma zou behouden.	✓
De bevestiging dat een bepaald project [X]) onder roadmap [X] van roadmap-directeur [X] zou blijven vallen.	✓
De toezegging dat de acquisitiewerkzaamheden van verzoeker niet verplaatst zouden worden naar de roadmap van de beklagde directeur.	✗
De toezegging dat alle werkzaamheden van verzoeker voor de roadmap zouden blijven gepauzeerd.	✓
De toezegging dat verzoeker aan een andere direct leidinggevende mocht rapporteren. Bij voorkeur aan leidinggevende [Z].	✗ ✓*
*De Organisatie besloot dat verzoeker aan een andere direct leidinggevende mocht rapporteren, maar ging hierin niet mee met de voorkeur van verzoeker.	

Op de volgende punten ging de Organisatie niet mee met verzoeker.

De Organisatie kwam niet tegemoet aan de wens van verzoeker om een toezegging dat zijn (overige) acquisitiewerkzaamheden niet zouden worden verplaatst naar de roadmap van de beklagde directeur. Het besluit van 22 april 2016 om de acquisitiewerkzaamheden over te hevelen naar de roadmap van de beklagde directeur, houdt een benadeling van verzoeker in (zie paragraaf 3.3.1). Managing Director [C] bekrachtigde dat besluit een maand later en gaf daarbij als reden op dat zij wenste vast te houden aan de gebruikelijke werkwijze bij het onderbrengen van acquisitiewerkzaamheden onder roadmaps omdat op die manier de aansluiting van dergelijke werkzaamheden bij de roadmaps geborgd bleef.

Daarnaast verzocht verzoeker de Organisatie tevens aan een andere direct leidinggevende te mogen rapporteren. De Organisatie ging hierin mee, maar koos een andere direct leidinggevende dan degene naar wie de voorkeur van verzoeker uitging. Managing Director [C] gaf hierbij aan dat haar keuze op een andere leidinggevende was gevallen vanwege de wens van de Organisatie dat de direct leidinggevende en verzoeker binnen hetzelfde cluster in de Organisatie zouden vallen.

Op het punt van het pauzeren van het cybersecurity-programma kwam verzoeker met een alternatief. De Organisatie ging hierin niet mee en besloot als beschermingsmaatregel dat het programma gepauzeerd bleef.

Voor zover verzoeker meent dat hij is benadeeld omdat de Organisatie hem niet geheel tegemoetkwam aan zijn verzoeken om beschermingsmaatregelen, constateert de afdeling Onderzoek het volgende. In de eerste plaats is het niet zo dat de Organisatie gehouden was elk voorstel van verzoeker uit te voeren. Het is alleszins redelijk dat de Organisatie steeds (ook) een eigen belangenafweging maakte, die tevens verder strekte dan uitsluitend de belangen van verzoeker. De Organisatie heeft immers, behalve de belangen van verzoeker, ook bedrijfsorganisatorische en financiële belangen af te wegen. De afdeling Onderzoek constateert dat de onderbouwing die de Organisatie gaf bij het (al dan niet) tegemoetkomen aan de verzoeken om bescherming van verzoeker, getuigde van een zorgvuldige en redelijke belangenafweging.

Resumerend: De afdeling Onderzoek heeft geen benadeling geconstateerd bij het door de Organisatie treffen van maatregelen ter bescherming van verzoeker in zijn positie als melder.

3.3.3 DE VERVANGING VAN VERZOEKER IN HET CYBERSECURITY-PROGRAMMA

De afdeling Onderzoek stelt vast dat Managing Director [C] per brief van 26 mei 2016 en per e-mail van 7 juni 2016 aan verzoeker liet weten dat het cybersecurity-programma werd gepauzeerd, dat zijn werkzaamheden voor de roadmap werden gepauzeerd en dat hij zijn positie binnen het cybersecurity-programma zou blijven behouden. Deze afspraken zouden van kracht blijven gedurende het onderzoek van de Integriteitscommissie. Een paar weken later (op 21 juli 2020) schreef Managing Director [C] echter dat verzoeker tijdelijk werd vervangen in het cybersecurity-programma. Ook werd het programma niet langer meer gepauzeerd. De afdeling Onderzoek stelt vast dat het onderzoek van de Integriteitscommissie op dat moment nog niet was afgerond. Door deze handelingen van de Organisatie (het in strijd met de afspraken vervangen van verzoeker en voortzetten van het cybersecurity-programma terwijl het onderzoek nog lopende was), is sprake geweest van benadeling van verzoeker.

Resumerend: Omdat verzoeker in strijd met gemaakte afspraken tijdelijk is vervangen in het cybersecurity-programma (en dit programma zonder hem werd hervat), is sprake van benadeling.

3.3.4 HET ONDERZOEK NAAR AANLEIDING VAN DE MELDING VAN VERZOEKER

De behandeling van dit onderwerp valt uiteen in de duur van het onderzoek en de uitvoering van het onderzoek door de Organisatie. De afdeling Onderzoek toetst hierbij in hoeverre de Organisatie met haar onderzoek een redelijk gevolg heeft gegeven aan de melding van verzoeker.

De duur van het onderzoek

De afdeling Onderzoek stelt vast dat de klokkenluidersregeling van de Organisatie voorschreef dat de Integriteitscommissie binnen (maximaal) tien weken de onderzoeksbevindingen en haar advies aan de RvB meldt. Deze termijn was ruimschoots (ongeveer met drie maanden) verstreken op het moment dat de Integriteitscommissie haar advies en het onderzoeksrapport op 22 september 2016 aan de RvB voorlegde. Hoewel er gegronde redenen kunnen zijn om voorgeschreven onderzoekstermijnen te verlengen, mag een melder in beginsel verwachten dat een onderzoek naar aanleiding van zijn melding binnen voorgeschreven termijnen wordt afgerond. Wanneer een dergelijke termijn wordt overschreden, kan een melder daarvan benadeling ondervinden. Dit vanwege de mogelijkheid dat een melder in zulke gevallen, langer dan hij redelijkerwijs kan voorzien, in onzekerheid verkeert over de afhandeling van zijn melding en/of zijn positie binnen de organisatie. De afdeling Onderzoek constateert dat verzoeker, mede vanwege de termijnoverschrijding, langere tijd in onzekerheid verkeerde over zijn positie binnen de Organisatie. De afdeling Onderzoek acht het dan ook aannemelijk dat door de overschrijding van de onderzoekstermijn zoals omschreven in de interne klokkenluidersregeling, sprake was van benadeling.

De uitvoering van het onderzoek

In de opdracht aan de onderzoekscommissie komt volgens de afdeling Onderzoek in voldoende mate aan bod dat (onder meer) moest worden onderzocht of de beklagde directeur adequaat en direct had opgetreden tegen een vermeend strafbaar feit (en in hoeverre zij een angst- en wraakcultuur creëerde). Daartoe werd een onderzoekscommissie samengesteld bestaande uit interne en externe leden. Deze

commissie kreeg de bevoegdheid medewerkers en voormalige medewerkers van de Organisatie te horen en kreeg bovendien toegang tot documenten die zij noodzakelijk achtte voor de taakuitoefening. Ook mocht zij derden horen (mits daarvoor eerst toestemming te hebben gevraagd aan de Integriteitscommissie). Het is de afdeling Onderzoek niet gebleken dat, zoals verzoeker stelt, de Organisatie de onderzoekscommissie onredelijk beperkte in de keuze van de door haar te horen personen of de door haar te onderzoeken handelingen en/of nalaten. Verder stelt de afdeling Onderzoek vast dat de onderzoekscommissie diverse betrokkenen heeft gehoord en daarvan verslag heeft gedaan in haar rapport. Ook is voldoende inzichtelijk op welke wijze de onderzoekscommissie tot haar conclusies is gekomen en is verzoeker bovendien de mogelijkheid geboden om inhoudelijk te reageren op een conceptversie. In zoverre gaat de afdeling Onderzoek niet mee in de stellingen van verzoeker dat het onderzoek naar zijn vermoeden van een misstand ondeugdelijk is geweest en op dit punt sprake was van benadeling van verzoeker

De afdeling Onderzoek merkt wel op dat de onderzoekscommissie geen pogingen heeft ondernomen de ingehuurdte medewerker te horen. De reden die zij daarvoor heeft opgegeven (het handelen van de medewerker was een vaststaand feit dat niet ter discussie stond) is niet afdoende. Het ging immers (ook) om de vraag hoe de beklagde directeur zich opstelde jegens de ingehuurdte medewerker nadat zij vernam over het vermeende strafbare feit. Een eventuele verklaring van de ingehuurdte medewerker op dit punt, zou behulpzaam kunnen zijn geweest om de verklaringen van de beklagde directeur nader te verifiëren (bijvoorbeeld waar het gaat om de door haar gegeven mondelinge, niet vastgelegde waarschuwing). Nu door de onderzoekscommissie geen pogingen zijn ondernomen om de ingehuurdte medewerker te horen, kan haar conclusie dat de beklagde directeur had opgetreden tegen het vermeende strafbare feit door middel van het geven van een mondelinge waarschuwing, slechts worden gebaseerd op de verklaring van de beklagde directeur zelf.

De afdeling Onderzoek komt echter tot de conclusie dat het niet horen van de ingehuurdte medewerker niet kan worden gekwalificeerd als benadelend jegens verzoeker. Hoewel het horen van de ingehuurdte medewerker volgens de afdeling Onderzoek mogelijk had kunnen leiden tot een beter onderbouwde bevinding in het onderzoek, volgde de onderzoekscommissie verzoeker in zijn stelling dat de beklagde directeur niet direct en/of niet adequaat had opgetreden. Het optreden van de beklagde directeur werd immers door zowel de onderzoekscommissie als de Integriteitscommissie als onvoldoende beoordeeld. In dat opzicht heeft verzoeker geen nadeel ondervonden van het feit dat de ingehuurdte medewerker niet door de onderzoekscommissie is gehoord.

Op 7 december 2016 kreeg de onderzoekscommissie opdracht nader onderzoek te verrichten. Dit onderzoek richtte zich uitsluitend op de toedracht van het vermeende strafbare feit zelf en de vraag of er een benadeelde partij was (en dus niet op de reactie daarop van de beklagde directeur). Verzoeker werd destijds daarvan niet op de hoogte gesteld. Zoals uiteengezet in paragraaf 3.1 maakte het vermeende strafbare feit echter deel uit van de melding over het vermoeden van de misstand. De afdeling Onderzoek vindt om deze reden dat de Organisatie gehouden was verzoeker (al was het maar op hoofdlijnen) te informeren over de uitvoering en uitkomst van het nader onderzoek. Bovendien maakte verzoeker duidelijk kenbaar dat hij van mening was dat de Organisatie een strafbaar feit verzwegen.

De vraag is of, nu de Organisatie heeft nagelaten hem te informeren over de uitvoering van het tweede onderzoek, kan worden gesproken van benadeling van verzoeker. Zoals hierboven besproken was verzoeker, op basis van de bevindingen van het eerste onderzoek, reeds in het gelijk gesteld voor zover het ging om het optreden van de beklagde directeur. Het plaatsvinden van het vermeende strafbare feit waarover verzoeker meldde stond in dat verband buiten twijfel. De afdeling Onderzoek constateert dat (de uitkomst van) het nader onderzoek naar de exacte toedracht van het vermeende strafbare feit en een eventuele benadeelde partij, geen invloed had of kon hebben op de conclusie uit het eerste onderzoek dat de melding van verzoeker (deels) gegrond was. Die conclusie gold immers ongeacht de exacte toedracht van het vermeende strafbaar feit en ongeacht het bestaan van een benadeelde partij. In die zin kan volgens de afdeling Onderzoek dan ook niet worden gesproken van benadeling van verzoeker vanwege het feit dat hij niet was ingelicht over de uitvoering van het tweede onderzoek. Dit neemt niet weg, zoals hierboven reeds aangestipt, dat het op de weg van de Organisatie had gelegen verzoeker, ten minste op hoofdlijnen, over het tweede onderzoek te informeren.

Resumerend: De afdeling Onderzoek heeft geconstateerd dat er sprake was van benadeling doordat de voorgeschreven onderzoekstermijn ruimschoots werd overschreden. Ten aanzien van de overige aspecten van het interne onderzoek is geen benadeling geconstateerd.

3.3.5

DE GESPREKKEN MET DE COO

De afdeling Onderzoek stelt vast dat verzoeker en de COO constructief met elkaar op zoek gingen naar een oplossing die voor beide partijen acceptabel was, maar dat dit uiteindelijk niet lukte. De afdeling Onderzoek is van oordeel dat dit niet te wijten is aan handelingen van de Organisatie die kunnen worden gekwalificeerd als benadeling van verzoeker. Dat partijen er samen niet uitkwamen lag aan het feit dat verzoeker en Organisatie niet nader tot elkaar kwamen met betrekking tot het antwoord op de vraag of, en op welke wijze, verzoeker weer terug zou keren op een positie binnen de Organisatie.

De afdeling Onderzoek is verder van oordeel dat niet is gebleken dat verzoeker door de Organisatie ervan werd weerhouden om een beroep in te stellen bij de RvT. Het verlengen van de beroepstermijn werd steeds in onderling overleg en met wederzijds goedvinden besloten. Bovendien heeft verzoeker daadwerkelijk van de beroepsmogelijkheid gebruik gemaakt.

Ten aanzien van de stelling van verzoeker dat de COO zou hebben erkend dat de Organisatie de positie van verzoeker heeft afgenomen, is de afdeling Onderzoek van oordeel dat dit niet is vast komen te staan. Volgens de afdeling Onderzoek is het onvoldoende aannemelijk geworden dat de COO met zijn uitspraken heeft willen erkennen dat de positie van verzoeker door de Organisatie was afgenomen. Uit de geluidsopnames blijkt dat Managing Director [C], die in een eerder gedeelte van het voornoemde gesprek was aangeschoven, in datzelfde gesprek juist de tijdelijkheid van de vervanging van verzoeker benadrukte. Bovendien verklaarde de COO bij de afdeling Onderzoek dat hij niet van mening was dat de Organisatie verzoeker zijn positie heeft afgenomen. Evenmin blijkt uit andere onderzoeksbevindingen dat de Organisatie verzoeker zijn positie wilde afnemen. Wel is duidelijk dat de inschatting van de COO was dat verzoeker niet meer terug zou keren op zijn positie. Deze inschatting werd gedeeld door verzoeker.

Tot slot heeft de afdeling Onderzoek, van de gesprekken die verzoeker en de COO met elkaar voerden, (mede op basis van de geluidsopnames) niet de indruk gekregen dat de Organisatie zich, zoals verzoeker stelt, tijdens de gesprekken intimiderend en vijandig opstelde, of dat de gesprekken in een grimmige sfeer verliepen. Met het oog op de ontstane dynamiek en het tussen verzoeker en de Organisatie overeengekomen doel van de gesprekken, acht de afdeling Onderzoek de opstelling en uitspraken van de COO in de gesprekken voorstelbaar en niet onredelijk.

Resumerend: De afdeling Onderzoek heeft in het kader van de gesprekken die verzoeker voerde met de COO geen benadeling geconstateerd.

3.3.6 DE VOLGENS VERZOEKER ONTERECHE BESCHULDIGINGEN IN DE BRIEF VAN DE RVB VAN 16 DECEMBER 2016 EN IN DE BRIEF VAN DE RVT VAN 14 FEBRUARI 2017

In de brief van de RvB van 16 december 2016 werd – voor zover voor dit onderzoek relevant – verzoeker verweten dat, in strijd met de klokkenluidersregeling van de Organisatie, hij contact had opgenomen met de Nederlandse ambassadeur in het betreffende buitenland (per brief van 22 november 2016). De afdeling Onderzoek acht dit geen onterecht verwijt van de Organisatie aan verzoeker. Uit de klokkenluidersregeling volgt immers dat de melder en de Integriteitscommissie de behandeling van de melding vertrouwelijk dienden te behandelen. Op het moment dat verzoeker contact opnam met de ambassadeur had verzoeker op grond van de klokkenluidersregeling bovendien nog de mogelijkheid om in beroep te gaan tegen het besluit van de RvB naar aanleiding van het advies dat volgde op het onderzoeksrapport. Verzoeker maakte vervolgens ook daadwerkelijk gebruik van die beroepsmogelijkheid. De afdeling Onderzoek komt daarom tot de conclusie dat verzoeker in strijd met de interne klokkenluidersregeling contact opnam met de ambassadeur over zijn formele melding. Dit verwijt van de Organisatie zou onterecht zijn geweest als verzoeker gegronde redenen had om zich niet te houden aan het in acht nemen van vertrouwelijkheid zoals de regeling voorschreef. Verzoeker heeft hierover opgemerkt dat hij van mening was dat hij terecht de ambassadeur informeerde omdat hij vond dat het landsbelang zwaarder woog dan het belang van de RvB om een strafbaar feit te verzwijgen. De afdeling Onderzoek volgt verzoeker niet in (het resultaat van) die belangenafweging. Zij heeft geen concrete aanwijzingen aangetroffen dat, zoals verzoeker stelde, bewindslieden bij het bezoek aan het betreffende buitenland in verlegenheid zouden worden gebracht of dat (anderszins) het landsbelang zodanig in het geding zou zijn geraakt dat verzoeker redelijkerwijs geen andere keuze had dan naar buiten te treden. Er is op dit punt volgens de afdeling Onderzoek dan ook geen sprake van een onterechte beschuldiging in de brief van de RvB van 16 december 2016 en daarmee is er evenmin een handeling die kan worden gekwalificeerd als benadeling.

Resumerend: De afdeling Onderzoek heeft in of met de voornoemde brief van de RvB geen benadeling geconstateerd.

De inhoud van de brief van de RvT van 14 februari 2017 zal door de afdeling Onderzoek worden behandeld in de volgende paragraaf (3.3.7).

3.3.7 HET ONDERZOEK DOOR DE RVT NAAR AANLEIDING VAN HET BEROEPSCHRIFT EN DE KLACHT

De afdeling Onderzoek stelt vast dat verzoeker zijn beroep bij de RvT instelde op basis van de interne klokkenluidersregeling. Ook bleek uit zijn beroepschrift duidelijk dat hij zich niet kon vinden in het onderzoeksrapport van de Integriteitscommissie noch in de besluiten die de RvB heeft genomen op basis van deze rapportage. De afdeling

Onderzoek constateert dat de interne klokkenluidersregeling voorschrijft dat de RvT in het kader van een dergelijk beroep, twee onafhankelijke en externe deskundigen benoemt om zich een oordeel te vormen over de melding. Nu de RvT dat heeft nagelaten heeft hij in strijd gehandeld met de interne klokkenluidersregeling.

De afdeling Onderzoek neemt in aanmerking dat verzoeker hierdoor nadeel heeft kunnen ondervinden, vanwege het uitgangspunt dat een melder mag verwachten dat een organisatie zich houdt aan de interne klokkenluidersregeling en (met name) daarin opgenomen bepalingen die kennelijk waarborgen vormen om een melding op een zo onbevagen mogelijke wijze te (laten) beoordelen. Nu de RvT heeft nagelaten het beroep van verzoeker met behulp van twee externe deskundigen te beoordelen, heeft de Organisatie zich onvoldoende rekenschap gegeven van een waarborg in de interne klokkenluidersregeling die voor verzoeker van belang was voor een onbevagen herbeoordeling van zijn beroep. Hierdoor is sprake van een procedurele onzorgvuldigheid van zodanige aard dat volgens de afdeling Onderzoek sprake is van benadeling in de positie van verzoeker als melder.

Voorts stelt verzoeker dat de RvT in zijn brief van 14 februari 2017 onterechte beschuldigingen uitte aan zijn adres. De RvT meldde in deze brief, voor zover relevant, dat verzoeker in de gesprekken die hij met de COO voerde betrekkelijk laat een financiële eis ging stellen en daarmee een blokkade heeft opgeworpen. Ook werd in de brief gesteld dat verzoeker had gedreigd met publiciteit en contact had opgenomen met de ambassadeur in het betreffende buitenland. In dit verband benadrukte de RvT dat verzoeker gehouden is aan regels omtrent vertrouwelijkheid en dat het klokkenluiderschap hem niet ontslaat van deze regels.

Zoals uit het voorgaande blijkt staat vast dat verzoeker in strijd met de interne klokkenluidersregeling contact heeft opgenomen met de betreffende ambassadeur. In zoverre is op dit punt geen sprake van een onterechte beschuldiging in de brief van de RvT van 14 februari 2017. Daarnaast heeft de afdeling Onderzoek vastgesteld dat verzoeker in de reeks gesprekken met de COO vroeg om een financiële toelage en dat in het negatieve scenario dat hij overlegde hij het opzoeken van de publiciteit als optie benoemde.

Dat de RvT het verzoek om een financiële toelage heeft geïnterpreteerd als een blokkade voor het komen tot een oplossing acht de afdeling Onderzoek in de context van het geheel navolgbaar. Gebleken is immers dat het toekennen van een dergelijke toelage voor de Organisatie uiteindelijk niet bespreekbaar was. Verzoeker werd daarentegen door de Organisatie onder meer een employability-budget aangeboden. Verzoeker bleef echter vasthouden aan zijn eis van financiële compensatie in de vorm van een maandelijkse toelage. Verder staat vast dat verzoeker met zijn 'negatieve scenario' de Organisatie duidelijk maakte dat hij mogelijk de publiciteit zou opzoeken. De afdeling Onderzoek acht het onder die omstandigheden voorstelbaar dat een dergelijke aankondiging onder de noemer van een *negatief* scenario, door de ontvanger daarvan als het afgeven van een dreigement wordt gezien. Daar komt bij dat verzoeker in zijn *positieve* scenario aangaf dat het resultaat van een overeenkomst (die aan zijn voorwaarden zou voldoen), onder meer zou zijn dat 'aspecten uit het *negatieve* scenario' zouden komen te vervallen. Gelet op deze context ziet de afdeling Onderzoek niet dat de RvT in zijn brief van 14 februari 2017 verzoeker onterecht aansprak op zijn handelen.

Resumerend: De afdeling Onderzoek heeft geconstateerd dat sprake was van benadeling vanwege het feit dat de RvT geen externe deskundigen inschakelde (zoals de klokkenluidersregeling voorschreef).

3.3.8

OVERIG (RELEVANT) HANDELEN EN/OF NALATEN VAN (OF NAMENS) DE ORGANISATIE

- *Navraag urenverantwoording van verzoeker door de beklagde directeur*

De afdeling Onderzoek stelt vast dat uit het eerste rapport van de onderzoekscommissie afdoende blijkt dat de beklagde directeur intern navraag deed naar de urenverantwoording van verzoeker omdat zij vermoedde dat verzoeker geen rol had tijdens de zakelijke reis eind maart/begin april 2016. Hoewel dit handelen van de beklagde directeur opvallend en ongebruikelijk was, ziet de afdeling Onderzoek niet hoe een vraag naar urenverantwoording door een leidinggevende kan worden gekwalificeerd als benadelend. Het is de afdeling Onderzoek evenmin gebleken dat deze vraag van de beklagde directeur nadelige consequenties heeft gehad voor de positie van verzoeker.

- *Beweerdelijke geruchten over verzoeker*

De afdeling Onderzoek heeft, afgezien van verzoekers eigen beweringen daarover, geen aanwijzingen aangetroffen of er (en zo ja welke) geruchten over hem binnen de Organisatie circuleerden.

- *Het door de voorzitter van de RvB niet ingaan op uitnodigingen van verzoeker*

Het staat vast dat verzoeker in mei 2016 en augustus 2016 een afspraak probeerde te maken met de voorzitter van de RvB om te spreken over de afhandeling van de melding door de Organisatie. In mei 2016 reageerde de voorzitter per e-mail en verwees hij verzoeker naar de Integriteitscommissie, die op dat moment bezig was met het onderzoek naar (onder meer) de nadelige gevolgen die verzoeker had omschreven in zijn melding en die volgens hem waren gerelateerd aan het rapporteren van misstanden. De afdeling Onderzoek acht het dan ook niet onredelijk dat de RvB-voorzitter voorsnog niet inging op de uitnodiging van verzoeker om hierover van gedachten te wisselen en hem eerst verwees naar de Integriteitscommissie. In augustus 2016 vroeg verzoeker wederom een gesprek met de voorzitter van de RvB. Het is de afdeling Onderzoek niet gebleken dat de voorzitter van de RvB op deze vraag reageerde. Vooropgesteld dient te worden dat het redelijk is dat ten minste wordt gereageerd op een e-mail van een melder. Het uitblijven van een reactie van de voorzitter van de RvB kan onder deze omstandigheden echter niet worden gezien als benadeling van verzoeker. De Organisatie was immers op dat moment bezig met de bezwaren van verzoeker. Zo had Managing Director [C] op dezelfde dag uitgebreid gereageerd op zijn bezwaren in het kader van zijn positie en had verzoeker inmiddels de RvT bereid gevonden om zich te buigen over zijn situatie. Het had de voorzitter van de RvB wel gepast om evenals in mei 2016 aan te geven de uitkomst van het (ook op dat moment nog lopende) onderzoek af te willen wachten.

- *De gezondheidsklachten, de arbeidsongeschiktheid en het re-integratieproces*

Het re-integratieproces van verzoeker is gerelateerd aan de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en de gezondheidsklachten van verzoeker. Verzoeker meent dat zijn arbeidsongeschiktheid en zijn gezondheidsklachten te wijten zijn aan het handelen van de Organisatie, doordat zij hem zou hebben benadeeld als gevolg van de melding.

De afdeling Onderzoek leidt uit de adviezen van de bedrijfsarts af dat de gezondheidsklachten van verzoeker werkgerelateerd zijn. Ook schreef een verzekeringsarts op 28 mei 2019 dat verzoeker marginaal belastbaar was vanwege een onopgeloste klokkenluiderszaak. Op basis hiervan is duidelijk dat de gezondheidsklachten van verzoeker op enige wijze (al dan niet gedeeltelijk) verband houden met zijn melding en met de daaropvolgende gebeurtenissen. Dat om deze reden reeds sprake zou zijn van benadeling van verzoeker door de Organisatie, volgt de

afdeling Onderzoek echter niet. De afdeling Onderzoek heeft niet kunnen vaststellen dat handelingen van de Organisatie naar aanleiding van de melding ertoe hebben geleid dat verzoeker arbeidsongeschikt is geworden. Het feit dat een bedrijfsarts rapporteert dat een klokkenluiderszaak 'onopgelost' is of blijft, betekent niet dat reeds sprake is van benadeling van een werknemer door een werkgever, maar is uitsluitend een constatering over een ontstane situatie. Daar komt bij dat zowel verzoeker als de Organisatie, weliswaar zonder veel succes, stappen hebben gezet om te komen tot een begin van re-integratie, ondanks de impasse die voortvloeide uit de afhandeling van de melding van verzoeker.

- *Het loon van verzoeker*

Op 10 mei 2017 ging de Organisatie over tot het stopzetten van het loon van verzoeker. Dit is een benadelende handeling jegens verzoeker.

Resumerend: De afdeling Onderzoek heeft geconstateerd dat de Organisatie verzoeker heeft benadeeld door de betaling van zijn loon stop te zetten.

3.4 CAUSAAL VERBAND

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

De vraag die hier wordt beantwoord is of er sprake is van een causaal verband tussen de melding en de vormen van benadeling die door de afdeling Onderzoek in paragraaf 3.3 zijn vastgesteld.

Bij deze vraag gaat de afdeling Onderzoek na of de benadeling van een verzoeker door zijn werkgever het gevolg is geweest van de melding. Daartoe overweegt de afdeling Onderzoek eerst of uit het onderzoeksdossier blijkt dat sprake is van direct verband tussen de melding en de vastgestelde benadeling. Zo ja, dan is sprake van benadeling als gevolg van de melding.

Indien geen sprake is van een direct verband tussen de benadeling en de melding, dan kan er nog wel sprake zijn van een indirect verband. Ook bij een indirect verband kan, afhankelijk van de omstandigheden, tot de conclusie worden gekomen dat sprake is van benadeling als gevolg van de melding, tenzij uit het onderzoeksdossier blijkt dat het betreffende verband tussen de benadeling en de melding daarvoor te ver verwijderd is.

Wanneer geen sprake is van een direct of indirect verband tussen de benadeling en de melding, dan is de benadeling niet het gevolg geweest van de melding.

- *De overheveling van de acquisitiewerkzaamheden naar de roadmap van de beklagde directeur*

De afdeling Onderzoek heeft vastgesteld dat de Organisatie verzoeker op 22 april 2016 benadeelde door zijn acquisitiewerkzaamheden te verplaatsen naar de roadmap van de beklagde directeur. Managing Director [B] en de beklagde directeur waren er op dat moment van op de hoogte dat de werkafspraken inhielden dat verzoeker geen contact meer zou hebben met de roadmap van de beklagde directeur. Met de overheveling was het voor verzoeker de facto niet mogelijk deze werkzaamheden te blijven uitvoeren. Ze deden dit op de dag dat verzoeker had aangegeven een melding bij de integriteitscommissie te gaan doen over de beklagde directeur. De Organisatie meldde verzoeker dat de directeur onder wiens verantwoordelijkheid de acquisitiewerkzaamheden in eerste instantie vielen en de beklagde directeur, 'in goed

overleg' tot de overheveling hadden besloten. Eén van beide directeuren verklaarde daarover dat hij zich niet kon herinneren dat het 'in goed overleg' was gegaan, gelet op zijn verstandhouding met de beklagde directeur destijds. Ook verklaarde hij in een e-mail aan verzoeker de overheveling te hebben betwist.

Reden voor de overheveling was dat de acquisitiewerkzaamheden beter zouden aansluiten bij de roadmap van de beklagde directeur, aldus de Organisatie. De direct leidinggevende verklaarde dat deze overweging al langer speelde. Daarnaast verklaarde de directeur onder wiens verantwoordelijkheid de acquisitiewerkzaamheden in eerste instantie vielen dat hij zich niet kon herinneren dat het overhevelen van deze acquisitiewerkzaamheden gerelateerd waren aan de melding van verzoeker.

De gang van zaken rond het overhevelen van de acquisitiewerkzaamheden – nadat verzoeker aankondigde een formele melding in te gaan dienen – roept vragen op. Zo kan de vraag worden gesteld in hoeverre de (negatieve) gevolgen voor melder in het besluit zijn meegewogen en waarom het besluit specifiek op dat moment werd genomen en/of moest worden genomen. De Organisatie gaf in de gang van zaken bij dit besluit onvoldoende blijk van oog voor het belang van bescherming van verzoeker als (aangekondigd) melder. Desondanks biedt het onderzoeksdossier onvoldoende aanknopingspunten om te concluderen dat de acquisitiewerkzaamheden op 22 april 2016 zijn overgeheveld ten gevolge van (de aankondiging over het doen van) de melding.

Dat leidt ertoe dat de afdeling Onderzoek, alles overwegend, een causaal verband uiteindelijk niet heeft vastgesteld.

- *De duur van het onderzoek*

Hier is aan de orde de vraag of de overschrijding van de onderzoekstermijn plaatsvond vanwege de melding van verzoeker. Bij beantwoording van deze vraag, wordt gekeken of er aanwijzingen zijn dat de Organisatie het onderzoek langer dan nodig was liet voortduren. De afdeling Onderzoek ziet voor de langere duur van het onderzoek de volgende oorzaken: 1) uitstel vanwege redenen omtrent de zorgvuldigheid van het onderzoek (op 24 juni 2016), 2) gezondheidsklachten van verzoeker (vanaf 4 juli 2016), en 3) de daaropvolgende vakantieperiode (juli/augustus 2016). In tegenstelling tot wat de onderzoekscommissie vermeldde in haar rapport, lag de langere duur van het onderzoek aan meer dan alleen de gezondheidsklachten van verzoeker. De afdeling Onderzoek heeft echter geen aanwijzingen gevonden dat de (overige) oorzaken van de langere duur van het onderzoek op enige wijze verband hielden met onwil van de Organisatie om de (vermeende) misstand te onderzoeken of met pogingen van de Organisatie om het onderzoek te vertragen. De afdeling Onderzoek heeft in dit opzicht dan ook geen direct of indirect verband vastgesteld tussen de duur van het onderzoek en de melding van verzoeker.

Wel ziet de afdeling Onderzoek dat, zoals verzoeker stelt, de data die de Organisatie opgaf bij haar uitleg in de brief van 11 augustus 2016 over de lange duur van het onderzoek, niet altijd kloppen. Zo wordt in deze brief gesteld dat de Integriteitscommissie op 12 juli 2016 door de bedrijfsarts was geïnformeerd over een advies van de bedrijfsarts, dat aanleiding gaf om de onderzoekscommissie uitstel te verlenen. Dit terwijl het besluit om uitstel te verlenen in werkelijkheid al op 6 juli 2016 door de Integriteitscommissie was genomen en zij dit vervolgens verzoeker op 7 juli 2016 en 11 juli 2016 heeft medegedeeld.

De vraag is of uit deze onduidelijkheid over verschillende data bijvoorbeeld kan worden afgeleid dat de Organisatie de gezondheidsklachten van verzoeker oneigenlijk gebruikte als rechtvaardiging voor de lange duur van het onderzoek. De afdeling Onderzoek acht

dit niet aannemelijk. Op 4 juli 2016 stelde de bedrijfsarts in zijn advies dat het vanwege de medische situatie niet haalbaar was voor verzoeker om activiteiten te verrichten ten behoeve van een 'werkbaar oplossing in het kader van de ontstane situatie', waarmee hij bedoelde dat hij verzoeker op dat moment niet in staat achtte mee te werken aan het onderzoek. Op 7 juli 2016 en 11 juli 2016 werd verzoeker door de integriteitsfunctionaris geïnformeerd over het aan de onderzoekscommissie verleende uitstel vanwege het advies van de bedrijfsarts. Ook stelde de bedrijfsarts op 11 juli 2016 een probleemanalyse op waaruit blijkt dat het voor verzoeker vanwege medische redenen niet goed mogelijk was om adequaat mee te werken aan het onderzoek. Daarnaast gaf de bedrijfsarts op 11 juli 2016 aan dat hij het advies na het spreekuur (van 4 juli 2016) had opgesteld en naar de direct leidinggevende had opgestuurd. Het voorgaande moet worden beschouwd tegen de achtergrond dat de onderzoekscommissie in deze periode nog een tweede keer met verzoeker wilde spreken.

Uit het voorgaande blijkt dat het de Organisatie in de periode van 4 juli 2016 tot en met 12 juli 2016 inderdaad duidelijk werd dat verzoeker, om gezondheidsredenen, niet kon meewerken aan het onderzoek. Nu de onderzoekscommissie hem in die periode nog een keer wenste te spreken en verzoeker daarvoor reeds op 23 juni 2016 uitnodigde, is het ook aannemelijk en navolgbaar dat de gezondheid van verzoeker een reden vormde om de opleverdatum van het onderzoeksrapport uit te stellen.

- *De vervanging van verzoeker in het cybersecurity-programma*

De Organisatie gaf (in de brief van Managing Director [C] op 21 juli 2016) aan dat verzoeker werd vervangen in het cybersecurity-programma vanwege (kort samengevat): 1) het feit dat het onderzoek langer duurde dan verwacht vanwege de ziekmelding van verzoeker en het daaraan gerelateerde advies van de bedrijfsarts, en 2) de verwachting dat verzoeker niet voor het eind van het onderzoek beter zou zijn gemeld. Anders dan Managing Director [C] stelde in haar e-mail van 19 augustus 2016, kwam de Organisatie hiermee wel degelijk terug op haar toezegging aan verzoeker dat het programma zou worden gepauzeerd en dat hij zijn positie zou blijven behouden voor de duur van het onderzoek.

De vraag in dit verband is of dit besluit van de Organisatie werd ingegeven door het feit dat verzoeker de betreffende melding deed van de (vermeende) misstand. De afdeling Onderzoek acht dat niet aannemelijk. Zoals in de vorige paragraaf (3.3) beschreven vormden de gezondheidsklachten van verzoeker één van de redenen dat het onderzoek langer duurde dan voorzien. Daarbij komt dat de bedrijfsarts op 4 juli 2016 de Organisatie liet weten dat verzoeker geen werkzaamheden kon verrichten en dat de prognose over een volledig herstel niet goed aan te geven was. Het daaropvolgende advies van de bedrijfsarts op 25 juli 2016 luidde dat verzoeker nog steeds arbeidsongeschikt was, maar dat hij vanaf begin augustus in deeltijd kon beginnen. De kanttekening van de bedrijfsarts daarbij was dat de deeltijdwerkzaamheden volgens hem plaats zouden moeten vinden buiten de 'eigen setting van cybersecurity' en 'buiten het eigen werkveld/team'. Het is aannemelijk dat de bedrijfsarts dit laatste adviseerde omdat het interne onderzoek nog niet was afgerond (en dat verzoeker dan met de beklagde directeur geconfronteerd zou worden). Uit het daaropvolgende advies van de bedrijfsarts op 30 augustus 2016 bleek dat verzoeker nog steeds geen werkzaamheden kon verrichten en dat hij 'in een week of twee' inzetbaar zou kunnen zijn in deeltijd, echter wederom buiten zijn 'cybersecurity setting'. Verzoeker spreekt tegen dat het de bedoeling van de bedrijfsarts was te adviseren dat hij geen werk zou kunnen doen in het cybersecurity-programma. De afdeling Onderzoek vindt voor deze lezing van verzoeker geen bevestiging aangezien in de adviezen expliciet wordt aangegeven dat de (deeltijd)werkzaamheden volgens de bedrijfsarts dienden plaats te vinden buiten de 'cybersecurity-setting' van verzoeker.

Gelet op het voorgaande concludeert de afdeling Onderzoek dat de vervanging van verzoeker was gelegen in het feit dat de Organisatie niet had kunnen voorzien dat verzoeker arbeidsongeschikt zou raken, dat mede als gevolg daarvan het onderzoek langer zou duren, en de inschatting van de Organisatie (op basis van de adviezen van de bedrijfsarts) dat verzoeker niet binnen een afzienbare termijn zijn rol binnen het programma zou kunnen oppakken. Onder die omstandigheden kon van de Organisatie op dat moment, mede gelet op haar eigen belangen, niet worden verwacht dat zij alle beschermingsmaatregelen voor onbepaalde tijd in stand zou houden. Bovendien sprak de Organisatie van een tijdelijke vervanging, waaruit haar intentie bleek om verzoeker weer terug te laten keren op zijn positie. Dit vindt steun in het feit dat de RvB, maanden later, op 28 september 2016 (toen het onderzoek naar de melding inmiddels was afgerond) aangaf dat het niet de bedoeling was verzoeker weg te halen van zijn eigen werkzaamheden en de bereidheid uitsprak om met verzoeker te bespreken wat nodig zou zijn om verzoeker weer terug te laten keren op zijn eigen positie. Alles overwegende komt de afdeling Onderzoek tot de conclusie dat de vervanging van verzoeker niet het gevolg is geweest van (de inhoud van) zijn melding, maar van zijn gezondheidsklachten en de onvoorzien lange duur van het onderzoek.

De afdeling Onderzoek merkt overigens op dat de Organisatie mogelijk onduidelijkheid over het in stand houden van de beschermingsmaatregelen had kunnen voorkomen indien zij bij het instellen van de maatregelen expliciet aan verzoeker kenbaar had gemaakt dat in het algemeen (zwaarwegende) onvoorzienbare omstandigheden of bedrijfsbelangen op den duur aanleiding kunnen zijn om gemaakte afspraken aan te passen.

- *De behandeling van het beroep van verzoeker door de RvT*

In paragraaf 3.3.7 kwam de afdeling Onderzoek reeds tot de conclusie dat met het niet volgen van bepalingen uit de interne klokkenluidersregeling die zien op het instellen van een beroep, de Organisatie verzoeker in zijn positie als melder heeft benadeeld. Ook heeft de afdeling Onderzoek geconstateerd dat het hier ging om een niet in acht genomen waarborg uit de interne klokkenluidersregeling die voor verzoeker van belang was voor een onbevungen herbeoordeling van zijn beroep. De Organisatie heeft op dit punt dan ook onzorgvuldig jegens verzoeker gehandeld. Het had op de weg van de RvT gelegen om verzoeker in de gelegenheid te stellen zijn beroepschrift aan te vullen (dan wel te verduidelijken) met inhoudelijke gronden die zagen op zijn (oorspronkelijke) melding en de besluiten die de RvB nam naar aanleiding van het verrichte onderzoek op basis van die melding. Het was immers voldoende duidelijk dat verzoeker het oneens was met die besluiten en, conform de interne klokkenluidersregeling, daartegen beroep wenste aan te tekenen. Met de stap van de RvT om geen externe deskundigen in te schakelen, is verzoeker een inhoudelijke herbeoordeling van zijn melding met behulp van externe deskundigen ontzegd.

Het is de afdeling Onderzoek niet gebleken dat de beslissing van de RvT om geen externe deskundigen in te schakelen werd ingegeven door (de inhoud van) de melding van verzoeker. Wel is het onder de gegeven omstandigheden begrijpelijk dat door deze opstelling van de RvT, bij verzoeker de indruk ontstond dat de Organisatie (vanwege zijn melding) de zichzelf opgelegde zorgvuldigheidsstandaarden die voortvloeiden uit de interne klokkenluidersregeling niet langer wenste te volgen. De afdeling Onderzoek heeft in dit opzicht ook geen feiten en/of omstandigheden geconstateerd die de RvT in de weg stonden om de interne klokkenluidersregeling te volgen en bijvoorbeeld verzoeker de gelegenheid te bieden om zijn beroepschrift aan te vullen dan wel te verduidelijken. De afdeling Onderzoek heeft echter geen direct of indirect verband kunnen vaststellen tussen voornoemde onzorgvuldigheid en de melding van verzoeker.

- *De loonstop*

Wanneer een werknemer een melding doet van een vermoeden van een misstand, mag een werkgever als reactie daarop niet besluiten de betaling van het loon van die werknemer te korten of te stoppen. In deze kwestie ging de Organisatie over tot het stoppen van het loon van verzoeker vanwege haar oordeel dat verzoeker zich niet voldoende inspande om te re-integreren. De loonstop was volgens het (deskundigen)oordeel van het UWV niet gerechtvaardigd, waardoor de Organisatie de loonbetaling met terugwerkende kracht heeft hervat. Het is de afdeling Onderzoek echter niet gebleken dat de loonstop direct verband hield met de melding van verzoeker en dat daarom, zoals verzoeker stelt, wet- en regelgeving een beletsel vormde om tot een loonstop over te gaan. Duidelijk is wel dat er gaandeweg een verschil van inzicht tussen verzoeker en de Organisatie ontstond over de wijze waarop re-integratie diende plaats te vinden. De afdeling Onderzoek ziet dit verschil van inzicht als een oorzaak van de loonstop en niet de melding van verzoeker. Dat dit verschil van inzicht mede betrekking had op de vraag hoe verzoeker en de Organisatie met elkaar verder moesten in het kader van de afhandeling van de melding, doet daar niet aan af omdat het volgens de afdeling Onderzoek in dit geval gaat om een indirect en te ver verwijderd verband met de melding van verzoeker om te kunnen spreken van benadeling als gevolg van de melding.

Resumerend: De afdeling Onderzoek heeft niet kunnen vaststellen dat een van de vijf bovengenoemde vormen van benadeling van verzoeker het gevolg was van zijn melding. Wel vindt de afdeling Onderzoek dat de Organisatie onzorgvuldig heeft gehandeld door, voor zover het ging om de behandeling van het beroepschrift van verzoeker, een waarborg in de interne klokkenluidersregeling niet in acht te nemen.

4. CONCLUSIE

Op 28 april 2017 meldde verzoeker zich bij de afdeling Onderzoek van het Huis met het verzoek een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop zijn werkgever (de Organisatie) hem bejegend heeft naar aanleiding van het melden van een vermoeden van een misstand.

Naar aanleiding van dit verzoek is de afdeling Onderzoek een bejegeningsonderzoek gestart. Dit houdt in dat geen onderzoek is gedaan naar de vermeende misstand zelf, maar dat uitsluitend 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 melden van een vermoeden van een misstand benadeeld door de Organisatie en, zo ja, waaruit heeft deze benadeling bestaan?

De afdeling Onderzoek komt in dat verband tot de volgende conclusies:

1. Verzoeker had een redelijk vermoeden van een misstand

Verzoeker had redelijke gronden voor zijn melding dat een leidinggevende niet direct en/of niet adequaat had opgetreden tegen een (vermeend) strafbaar feit dat werd gepleegd in het buitenland. Dit feit werd gepleegd in het kader van een door de Organisatie gewenste samenwerking met buitenlandse partijen. Hierbij kon verzoeker redelijkerwijs vermoeden dat er mogelijk een maatschappelijk belang werd geraakt.

2. Verzoeker heeft zijn vermoeden op correcte wijze intern gemeld

Verzoeker heeft zijn vermoeden van een misstand besproken met een leidinggevende en vervolgens correct gemeld conform de interne klokkenluidersregeling van de Organisatie. Verzoeker hield zich echter niet aan de klokkenluidersregeling door contact op te nemen met de ambassadeur over de melding. Het Huis volgt verzoeker niet in zijn stelling dat het landsbelang zodanig op het spel stond dat hij redelijkerwijs geen andere keuze had dan naar buiten te treden.

3. Benadeling van verzoeker door de Organisatie vanwege de melding is niet vastgesteld

De afdeling Onderzoek van het Huis heeft niet vastgesteld dat verzoeker als gevolg van zijn melding is benadeeld door de Organisatie. Wel zijn bij zowel het handelen van verzoeker als dat van de Organisatie kritische kanttekeningen te maken. Verzoeker heeft onzorgvuldig gehandeld door informatie over zijn melding te delen met de ambassadeur terwijl daartoe geen noodzaak bestond. De Organisatie gaf in de gang van zaken bij het overhevelen van de acquisitiewerkzaamheden onvoldoende blijk van oog voor het belang van bescherming van verzoeker als (aangekondigd) melder. Daarnaast heeft de Organisatie onzorgvuldig gehandeld door geen externe deskundigen in te schakelen bij de beoordeling van het beroep (zoals de interne klokkenluidersregeling voorschreef). Verder heeft de Organisatie verzoeker niet op de hoogte gesteld van de uitvoering van een tweede intern onderzoek, terwijl dat wel van haar mocht worden verwacht. Tot slot had de Organisatie onduidelijkheid kunnen voorkomen indien zij bij het treffen van de beschermingsmaatregelen expliciet aan verzoeker kenbaar had gemaakt dat in het algemeen (zwaarwegende) onvoorziene omstandigheden of bedrijfsbelangen op den duur aanleiding kunnen zijn om gemaakte afspraken aan te passen.

BIJLAGE 1. TIJDLIJN BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN

Tijdljn belangrijke gebeurtenissen	
Oktober 2015	Vermoedelijke misstand vindt plaats.
Eind maart 2016	Verzoeker verneemt van een collega over de vermoedelijke misstand.
13 april 2016	Verzoeker bespreekt de vermoedelijke misstand met leidinggevende.
14 april 2016	Direct leidinggevende maakt werkafspraken met verzoeker.
27 april 2016	Verzoeker doet formele melding van de vermoedelijke misstand.
29 april 2016	Organisatie gelast onderzoek naar de melding.
26 mei 2016	Organisatie treft maatregelen ter bescherming van de positie van verzoeker binnen de Organisatie.
30 mei 2016	Verzoeker meldt zich ziek.
21 juli 2016	Verzoeker wordt tijdelijk vervangen in het cybersecurity-programma.
22 september 2016	Onderzoeksrapport naar aanleiding van de melding wordt vastgesteld.
28 september 2016	De RvB neemt besluit naar aanleiding van het onderzoek.
Eind september tot en met november 2016	Verzoeker en de COO voeren gesprekken over terugkeer in de Organisatie.
22 november 2016	Verzoeker neemt contact op met de ambassadeur in het betreffende buitenland over de melding.
28 november 2016	Verzoeker stelt beroep in bij de RvT
7 december 2016 – 28 december onderzoek	Nader onderzoek door de Organisatie.
14 februari 2017	De RvT handelt het beroep van verzoeker af.
18 april 2017	Verzoeker spreekt met de voorzitter van de RvB over belemmeringen rondom re-integratie.
28 april 2017	Verzoeker vraagt het Huis om bejegeningsonderzoek.
10 mei 2017 tot en met 10 juli 2017	Organisatie stopt loonbetaling van verzoeker.
16 maart 2018	Het Huis besluit (na heroverweging) een bejegeningsonderzoek in te stellen.

BIJLAGE 2. SAMENVATTING REACTIE OP COMMENTAREN

Conform artikel 17 van de Wet Huis voor klokkenluiders (hierna: Wet Hvk) leverden verzoeker en werkgever desgevraagd schriftelijk commentaar op het concept van dit rapport. Het commentaar van beide partijen leidde deels tot aanpassingen in het definitieve rapport. Het overige commentaar gaf geen aanleiding tot aanpassing. De redenen daarvoor zijn hieronder samengevat.

Commentaar van verzoeker

Verzoeker heeft een omvangrijk aantal aanpassingssuggesties aangedragen. Het voert te ver om al deze aanpassingssuggesties te beschrijven. De afdeling Onderzoek van het Huis (hierna: de afdeling Onderzoek) beperkt zich tot een toelichting op een aantal typen aanpassingssuggesties.

Verzoeker is kritisch over de opzet van het onderzoek en had graag gezien dat de afdeling Onderzoek meer getuigen had gehoord. De afdeling Onderzoek constateert echter dat de gesprekken met de gehoorde getuigen voldoende opleverden om de informatie uit het schriftelijke onderzoeks dossier al dan niet te staven. Bovendien vormde de bejegening van verzoeker door de Organisatie en niet de vermoede misstand het onderwerp van het onderzoek. Daarbij was de essentie van de vermoede misstand voor de afdeling Onderzoek voldoende duidelijk en deze stond ook voor de Organisatie op zichzelf niet ter discussie. Hierdoor was het niet noodzakelijk om getuigen over de vermoede misstand zelf te bevragen.

Verzoeker stelt dat de afdeling Onderzoek de scope en diepgang van het bejegeningsonderzoek beperkte. Verzoeker had graag gezien dat de afdeling meer details over de vermoede misstand en de daaropvolgende acties door de Organisatie had opgenomen. De afdeling Onderzoek is echter van mening dat het rapport de noodzakelijke details bevat voor het bejegeningsonderzoek. Het is voor de beantwoording van de onderzoeksvragen niet noodzakelijk om in detail en uitputtend te beschrijven welke opvolging de Organisatie (al dan niet) heeft gegeven aan een melding, met name waar het gaat om handelen of nalaten dat niet voldoende valt te relateren aan de kern van de zaak: de bejegening van verzoeker en de schending van het benadelingsverbod.

Verzoeker stelt ook dat de afdeling Onderzoek door hem aangereikt schriftelijk bewijs, feiten en weerleggingen negeert. De afdeling Onderzoek heeft echter alle aangereikte informatie bestudeerd. Het betreft een zeer omvangrijk dossier. Om als basis te kunnen dienen moet aangereikte informatie op een zorgvuldige manier verzameld zijn, of anderszins onomstreden zijn. Dit is bijvoorbeeld ingewikkeld bij de transcripties en geluidsopnames van heimelijk door verzoeker opgenomen gesprekken. Bij deze gesprekken wist de verzoeker wel dat al hetgeen hij zei geregistreerd werd, maar wisten zijn gesprekspartners dat niet. Bovendien waren deze gesprekken erop gericht om er samen uit te komen en hadden ze om die reden soms een informele toon. Dat maakt dat uitspraken gedaan in deze gesprekken met de nodige zorgvuldigheid en in hun context moeten worden beschouwd.

Het commentaar van verzoeker gaf de afdeling Onderzoek aanleiding om de gang van zaken met betrekking tot de overheveling van acquisitiewerkzaamheden preciezer te beschrijven op basis van de reeds beschikbare informatie in het onderzoeksdossier. Dit leidde vervolgens in de uiteindelijke analyse op dit punt niet tot een andere conclusie: de afdeling Onderzoek heeft niet vastgesteld dat de voor verzoeker nadelige overheveling een gevolg van zijn melding was. Daarvoor zag de afdeling Onderzoek onvoldoende aanknopingspunten in het onderzoeksdossier. De afdeling Onderzoek vulde de analyse en conclusie wel aan met een nadere bespreking van de gang van zaken en in het bijzonder de timing van de overheveling. Hierbij plaatste de afdeling Onderzoek de opmerking dat, hoewel de afdeling Onderzoek uiteindelijk niet heeft vastgesteld dat de voor verzoeker nadelige overheveling een gevolg van zijn melding was, de Organisatie in de gang van zaken bij dit besluit onvoldoende blijkt gaf van oog voor het belang van bescherming van verzoeker als (aangekondigd) melder.

Een deel van de aanpassingssuggesties bij de feiten zoals beschreven in hoofdstuk 2 van het rapport bevat een oordeel over de situatie of de acties van de Organisatie. De afdeling Onderzoek hecht eraan de beoordeling van de feiten niet op te nemen in hoofdstuk 2 (het Feitenrelaas), maar in hoofdstuk 3 (Analyse) en hoofdstuk 4 (Conclusie).

Commentaar van werkgever

De Organisatie bracht een beperkt aantal aanpassingssuggesties in. Het commentaar behelsde voornamelijk een aantal door de Organisatie gewenste aanvullingen. De Organisatie verzocht een aantal acties van verzoeker specifieker of uitgebreider in het rapport aan te duiden. De acties van verzoeker die de Organisatie graag in het rapport zou zien, vonden plaats in 2017 en 2018. Deze acties zijn echter inhoudelijk niet relevant in het licht van de vermoede misstand, de melding en de gebeurtenissen direct daarna. Deze acties van verzoeker dateren bovendien van ruim na de melding door verzoeker in april 2016. Zoals uit het rapport blijkt ligt voor de afdeling Onderzoek het zwaartepunt van deze zaak bij de melding en de gebeurtenissen in 2016.

Ook verzocht de Organisatie een aantal details over de vermoede misstand en het daarbij betrokken document toe te voegen. De afdeling Onderzoek heeft de vermoede misstand echter niet onderzocht, kent het betreffende document niet inhoudelijk en kan dus ook niet beoordelen of het document de genoemde inhoud bevat. Zoals eerder opgemerkt vormde de bejegening van verzoeker door de Organisatie en niet de vermoede misstand het onderwerp van het onderzoek van de afdeling Onderzoek.

De Organisatie wilde explicieter benoemd zien dat verzoeker volgens de Organisatie zonder goede grond weigerde mee te werken aan het interne integriteitsonderzoek en dat dat een belangrijke oorzaak was voor de vertraging in dat onderzoek. De afdeling Onderzoek constateert echter dat de langere duur van dat onderzoek het gevolg was van meerdere factoren, te weten de gezondheidsklachten van verzoeker, de vakantieperiode en redenen die te maken hadden met een zorgvuldige uitvoering van het onderzoek. Van belang is ook dat naar het oordeel van de bedrijfsarts de gezondheid van verzoeker het niet toeliet mee te werken. In dat opzicht is het niet passend te spreken van weigeren om mee te werken.

Ten slotte was de Organisatie het niet eens met de conclusies van de afdeling Onderzoek dat verzoeker benadeeld was door de vertraging van het onderzoek, door de loonstop en door het niet op de hoogte stellen van de uitvoering van het tweede onderzoek. De onderbouwing van deze conclusies is gegeven in paragraaf 3.3.4 en 3.4 van het rapport en ook bij nadere beschouwing heeft de afdeling Onderzoek geen reden gezien deze conclusies of de onderbouwing daarvan aan te passen.

Algemeen

Tot slot houdt de afdeling Onderzoek, bij haar beoordeling of het verkregen commentaar aanleiding geeft tot aanpassing, alle belangen in het oog die zijn geformuleerd in artikel 10 van de Wet Openbaarheid van bestuur. Hierbij valt onder meer te denken aan het privacybelang van betrokkenen.

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkeluiders.

Rapportnummer: 2017-0428-009

© Huis voor Klokkeluiders, november 2021

Contactgegevens

Maliebaan 72, 3581 CV Utrecht

Postadres: Postbus 10088, 3505 AB Utrecht

Telefoon: 088-13 31 000

E-mail: info@huisvoorklokkeluiders.nl

www.huisvoorklokkenluiders.nl

The background of the page is a vibrant teal color with a complex geometric pattern. This pattern consists of numerous overlapping, semi-transparent shapes that create a sense of depth and movement. The shapes are primarily angular, resembling facets of a crystal or a modern architectural design. The colors range from a bright, light teal to a darker, more saturated teal, with some areas appearing almost black due to the high contrast of the overlapping layers. The overall effect is a dynamic and textured visual field.