



HUIS VOOR  
KLOKKENLUIDERS

RAPPORT

# Uitzendbureau benadeelt uitzendkracht na melding over loon

4 juli 2024

# Uitzendbureau benadeelt uitzendkracht na melding over loon

# SAMENVATTING

*Deze samenvatting is gebaseerd op de uitvoerige weergave van feiten en de beoordeling daarvan zoals opgenomen in het rapport en kan daar niet los van worden gezien. Met een samenvatting in deze vorm komt het Huis voor Klokkeluiders (hierna: het Huis) tegemoet aan diegenen die de belangrijkste bevindingen samengevat willen lezen. Voor een goed en volledig begrip van het onderzoek en de bevindingen wordt verwezen naar de volledige tekst van het rapport.*

## 1. WAAR GAAT DIT RAPPORT OVER?

Dit rapport gaat over een onderzoek dat het Huis deed naar de benadeling van een uitzendkracht, die werkzaam was bij een verpakkingsbedrijf. Hij vermoedde dat het uitzendbureau de inlenersbeloning niet juist toepaste volgens de ABU-cao en deed hier een interne melding over.

## 2. HET VERHAAL

Een uitzendkracht werkte als productiemedewerker bij een verpakkingsbedrijf, waar hij na twee en half jaar een vaste arbeidsovereenkomst kreeg aangeboden. Bij het doornemen van dit aanbod en de bijbehorende KRLI-cao concludeerde hij dat het aangeboden salaris niet conform de geldende cao was. Zijn functie als productiemedewerker werd ingeschaald in de aanloopschaal, terwijl volgens de cao een productiemedewerker maximaal één jaar in de aanloopschaal kon worden geplaatst. Zijn salaris had derhalve een jaar na indiensttreding al moeten worden aangepast. Het uitzendbureau dient volgens de daar geldende ABU-cao voor de uitzendkracht dezelfde beloning te hanteren als de medewerkers in dienst van het bedrijf ontvangen.

Hij vermoedde dat de KRLI-cao ook voor andere productiemedewerkers niet juist werd gehanteerd en deed hier een melding over bij het verpakkingsbedrijf<sup>1</sup>. Ook meldde hij dit bij het uitzendbureau via zijn rechtsbijstandsjurist en via het interne 'SpeakUp'-systeem. Hij was van mening dat het uitzendbureau zich niet voldoende had geïnformeerd over de cao bij het verpakkingsbedrijf, waar de beloning van de gedetacheerde uitzendkrachten op gebaseerd zou moeten zijn. Daarnaast wilde hij een vergoeding voor het gemiste loon vanaf het moment dat hij een jaar lang als productiemedewerker werk verrichtte.

Na de melding liet het uitzendbureau weten de beloning te volgen die het verpakkingsbedrijf hanteerde en nam het contact op met het verpakkingsbedrijf voor een toelichting. Deze wees op een dispensatieregeling die afwijking van de KRLI-cao toestond. Het verpakkingsbedrijf gaf bij het uitzendbureau aan dat de betreffende dispensatieregeling niet gedeeld mocht worden met de uitzendkracht. Omdat het allemaal erg lang duurde voordat de uitzendkracht enige terugkoppeling kreeg, ontving hij van het uitzendbureau een bedrag 'uit coulance'. Wie bij de berekening van dit bedrag betrokken waren, lichtte het uitzendbureau niet aan hem toe. Over het contact met het verpakkingsbedrijf en de afhandeling van zijn melding werd de uitzendkracht minimaal geïnformeerd. Nadat het verpakkingsbedrijf de inlening van de uitzendkracht had beëindigd, keek het uitzendbureau of de uitzendkracht ergens anders kon worden ingezet. De uitzendkracht raakte echter kort daarna arbeidsongeschikt.

---

<sup>1</sup> Het Huis heeft hier apart onderzoek naar gedaan.

### 3. HET ONDERZOEK EN BEVINDINGEN VAN HET HUIS

Het onderzoek richtte zich op de vraag of de uitzendkracht is benadeeld omdat hij als werknemer melding heeft gedaan van het vermoeden van een misstand. Het Huis deed geen onderzoek naar de vermoedelijke misstand zelf. Er is hierbij gekeken naar de afhandeling van de eerste en tweede interne melding, de arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en de afhandeling en berekening van het 'coulancebedrag'.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag hoorde het Huis diverse getuigen onder ede. Daarnaast bestudeerde het Huis verschillende documenten, zoals de interne klokkenluidersregeling van het uitzendbureau, het personeelsdossier van de uitzendkracht en de dispensatieregeling op de KRLLI-cao waar het verpakkingsbedrijf zich op beriep. Ook werden de organisatie van het uitzendbureau en de manier waarop het uitzendbureau omging met de interne meldingen in kaart gebracht. Daarnaast is gekeken naar de communicatie (e-mailberichten) tussen alle betrokken partijen en de manier waarop de uitzendkracht hier al dan niet van op de hoogte werd gesteld.

### 4. CONCLUSIE

Het Huis oordeelt dat er sprake was van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met maatschappelijk belang. De uitzendkracht heeft dit vermoeden op correcte wijze intern gemeld. Eerst via zijn rechtsbijstandsjurist, daarna deed hij een digitale melding via 'het SpeakUp'-systeem. In beide meldingen wees de uitzendkracht het uitzendbureau erop dat de inlenersbeloning volgens hem niet juist werd toegepast volgens de geldende ABU-cao.

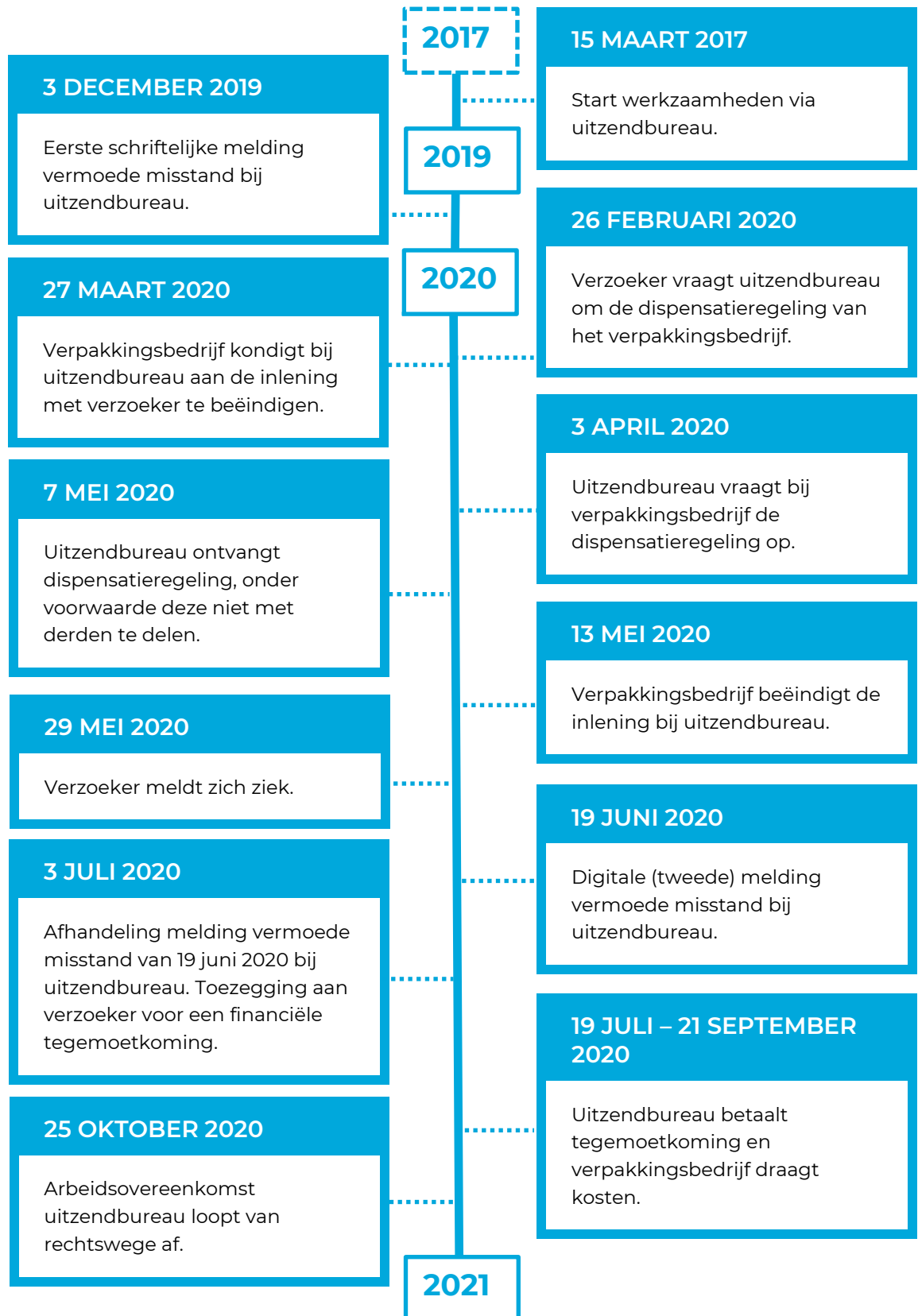
Het Huis stelt vast dat de uitzendkracht op drie punten is benadeeld door het uitzendbureau als gevolg van de melding. Zowel de eerste als tweede interne melding zijn volgens het Huis niet correct afgehandeld. Als zijn formele werkgever was het uitzendbureau verantwoordelijk om de uitzendkracht op de hoogte te stellen van alle regelingen die op zijn arbeidsvoorwaarden van toepassing waren. Hoewel het uitzendbureau in het begin een stevig juridisch standpunt innam ten opzichte van het verpakkingsbedrijf, informeerde het de uitzendkracht echter niet dat het de dispensatieregeling van het verpakkingsbedrijf uiteindelijk had ontvangen. Daarnaast was het uitzendbureau niet transparant over de wijze waarop de 'coulancebetaling' tot stand was gekomen en de berekening ervan. De afhandeling en de berekening van de tegemoetkoming ('het coulancebedrag') die het uitzendbureau aan de uitzendkracht uitbetaalde, ziet het Huis eveneens als een benadeling. Het uitzendbureau was niet transparant over wie de berekening uitvoerde en de kosten ervan droeg. Ook was er geen onderbouwing van de gekozen einddatum van de berekening. Het Huis vindt het aannemelijk dat de onduidelijkheid over de cao-kwestie een nadelige invloed had op de psychische gezondheid van de uitzendkracht. Die onduidelijkheid is gedeeltelijk terug te voeren op het handelen en/of nalaten van het uitzendbureau. Het Huis heeft echter niet kunnen vaststellen dat dit handelen en/of nalaten het gevolg waren van de melding van de uitzendkracht en in hoeverre dit leidde tot zijn arbeidsongeschiktheid.

## 5. AANDACHTSPUNTEN

Het Huis benadrukt dat bij een zorgvuldige behandeling en afhandeling van een melding onpartijdigheid voorop dient te staan. De behandelaar dient rekening te houden met de rechten van alle betrokken individuen. In dat licht past het dat de behandelaar van een melding, contact opneemt met de melder. De behandelaar dient bij de melder te vragen wat hij met zijn melding beoogt en welke vermoede misstand hij wil aankaarten. Het feit dat de melder mogelijk al een juridische procedure startte, maakt dat niet anders. Daarnaast dient de behandelaar op de hoogte te zijn van alle relevante informatie die bij de afhandeling van de melding van belang is en dient de behandelaar hier transparant over te zijn richting de melder. Het niet delen van afspraken over de afhandeling van de melding met een derde, betrokken partij schaadt de belangen van een melder.

# TIJDLIJN

In de tijdlijn zijn de belangrijkste gebeurtenissen weergegeven.



# INHOUD

	<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
	<b>Tijdlijn</b>	<b>6</b>
<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>8</b>
1.1	Achtergrond	8
1.2	Onderzoekstoets	8
1.3	Onderzoeksvragen	8
1.3.1	Onderzoeksvraag	8
1.3.2	Afbakening	9
1.4	Aanpak onderzoek	10
1.4.1	Documentenstudie	10
1.4.2	Hoorgesprekken	10
1.4.3	Rapport	10
1.5	Leeswijzer	11
<b>2.</b>	<b>Feitenrelaas</b>	<b>12</b>
2.1	De organisatie	12
2.1.1	De uitzendorganisatie	12
2.1.2	Integriteitsbeleid	12
2.1.3	Interne meldingregeling	12
2.1.4	Relevante wet- en regelgeving voor het bejegeningsonderzoek	13
2.2	Vermoede misstand bij het uitzendbureau	14
2.2.1	Aanleiding, de vermoede misstand bij het verpakkingsbedrijf	14
2.2.2	Eerste contact over de vermoede misstand met het uitzendbureau	15
2.2.3	Inzet rechtsbijstandsjurist	15
2.2.4	Communicatie over de dispensatieregeling	16
2.2.5	Vacatures voor vervangend werk en arbeidsongeschiktheid verzoeker	19
2.3	De melding via het meldkanaal bij het uitzendbureau	20
2.3.1	De melding via het meldkanaal bij het uitzendbureau	20
2.3.2	Communicatie tussen het uitzendbureau en het verpakkingsbedrijf na de melding van 19 juni 2020	20
2.3.3	De afhandeling van de melding van 19 juni 2020	23
2.3.4	De afhandeling van de tegemoetkoming	25
2.3.5	Mediationtraject en aflopen arbeidsovereenkomst	26
2.3.6	Vervolg contact uitzendbureau en verpakkingsbedrijf over cao-kwestie	26
2.3.7	Einde contact tussen rechtsbijstandsjurist en uitzendbureau	27
<b>3.</b>	<b>Analyse</b>	<b>29</b>
3.1.1	Deelvraag 1: (redelijk) vermoeden van een misstand	29
3.1.2	Deelvraag 2: melding	32
3.1.3	Deelvraag 3 en 4: benadeling als gevolg van de melding	33
<b>4.</b>	<b>Conclusie</b>	<b>41</b>
Bijlage 1.	Samenvatting reactie op commentaren	43

# 1. INLEIDING

## 1.1 ACHTERGROND

Verzoeker werkte vanaf maart 2017 via het uitzendbureau (zie voor ‘het uitzendbureau’ paragraaf 2.2.1) als productiemedewerker bij één van de Nederlandse vestigingen van een verpakkingsorganisatie (hierna: het verpakkingsbedrijf). Daarbij werd verzoeker niet beloofd in de schaal die bij zijn functie hoorde, maar in een zogeheten aanloopschaal. Toen verzoeker in september 2019 een aanbod voor een vast dienstverband kreeg van het verpakkingsbedrijf, kwam verzoeker erachter dat zijn beloning niet conform de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie (hierna: de KRLLI-cao) was waaraan het verpakkingsbedrijf was gebonden. De KRLLI-cao bepaalde namelijk dat een productiemedewerker maximaal gedurende een periode van één jaar in de aanloopschaal kon worden geplaatst. Verzoeker vond dat het uitzendbureau zich er op grond van de cao voor uitzendkrachten (hierna: ABU-cao) van had moeten vergewissen of het verpakkingsbedrijf de KRLLI-cao juist toepaste en dat de beloning (de inlenersbeloning) van de productiemedewerkers die via het uitzendbureau bij het verpakkingsbedrijf werkten daarmee in overeenstemming was. Daarom deed verzoeker een melding van een vermoeden van een misstand bij het uitzendbureau. Verzoeker stelde in zijn verzoekschrift bij het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het Huis) dat hij als gevolg van zijn melding door het uitzendbureau was benadeeld.

## 1.2 ONDERZOEKSTOETS

Op 10 december 2021 ontving het Huis het verzoek om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop het uitzendbureau verzoeker had bejegend als gevolg van zijn melding van een vermoeden van een misstand bij het uitzendbureau. Het Huis toetste zijn verzoek aan de hand van de artikelen 5 en 6 van de Wet Huis voor klokkenluiders (hierna: WHvk)<sup>2</sup>. Deze toetsing vond plaats op basis van de informatie die verzoeker aanleverde. In de fase van de onderzoekstoets neemt het Huis geen contact op met de werkgever voor (nadere) informatie. Dit volgt uit de WHvk en dient ter bescherming van verzoeker. Op basis van het verzoekschrift en de daarbij aangeleverde informatie liet het Huis verzoeker op 7 februari 2022 weten dat het Huis een bejegeningsonderzoek zou instellen naar aanleiding van zijn verzoek.

## 1.3 ONDERZOEKSVRAGEN

### 1.3.1 ONDERZOEKSVRAAG

Nadat verzoeker daarmee had ingestemd, informeerde het Huis ook het uitzendbureau dat het een bejegeningsonderzoek zou instellen. Daarna vond een gesprek plaats tussen het Huis en de vertegenwoordigers van het uitzendbureau. Het uitzendbureau kreeg de mogelijkheid om een reactie te geven op het starten van het bejegeningsonderzoek. Ook vond een gesprek met verzoeker plaats, waarin het Huis onder meer het onderzoeksproces toelichtte. Vervolgens legde het Huis de onderzoeksvraag in concept voor aan zowel het uitzendbureau als verzoeker. Beiden deden suggesties voor aanpassingen. Daarop volgde een gemotiveerde reactie van het Huis, waarna het Huis de onderzoeksvraag (en deelvragen) vaststelde.

---

<sup>2</sup> De WHvk is op 18 februari 2023 vervangen door de Wet bescherming klokkenluiders. Op verzoeken om onderzoek die voor 18 februari 2023 zijn ingediend – zoals in dit geval – is de WHvk nog van toepassing.



De onderzoeksvraag luidt:

*Is verzoeker benadeeld omdat hij als werknemer melding heeft gedaan van een vermoeden van een misstand?*

Ter uitwerking van deze centrale vraag stelde het Huis vier deelvragen op, te weten:

- 1 Is er sprake van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang (in de zin van de WHvk)?
- 2 Heeft verzoeker zijn vermoeden van een misstand (intern/ extern) gemeld in de zin van de WHvk?
- 3 Is er sprake van benadeling (in rechtspositionele zin of op andere wijze) van verzoeker na de melding?
- 4 Zo ja, is de benadeling het gevolg van de melding van verzoeker?

Voorafgaand aan zijn melding bij het uitzendbureau, had verzoeker ook een vermoeden van een misstand gemeld bij het verpakkingsbedrijf. Verzoeker stelde dat ook het verpakkingsbedrijf hem benadeelde naar aanleiding van zijn melding. Hij verzocht het Huis daarom ook bij het verpakkingsbedrijf een bejegeningsonderzoek in te stellen. Naar aanleiding van dat verzoek stelde het Huis een bejegeningsonderzoek bij het verpakkingsbedrijf in. Bij brief van 23 december 2022 informeerde het Huis het uitzendbureau dat gelijktijdig een bejegeningsonderzoek bij het verpakkingsbedrijf was gestart. Het Huis wees het uitzendbureau erop dat de bij het uitzendbureau verkregen informatie ook in het onderzoek van het verpakkingsbedrijf gebruikt kon worden en vice versa. Voor zover relevant wordt de verkregen informatie van beide partijen in het feitenrelaas vermeld.

### 1.3.2

#### AFBAKENING

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

- de organisatie van het uitzendbureau;
- het integriteitsbeleid en de interne regelingen (de meldprocedure) van het uitzendbureau;
- een korte omschrijving van de situatie die speelde bij het verpakkingsbedrijf;
- de melding van de vermoede misstand bij het uitzendbureau;
- de wijze waarop het uitzendbureau omging met de melding van de vermoede misstand en de afhandeling daarvan;
- de wijze waarop het uitzendbureau omging met verzoeker nadat de melding was afgehandeld;
- de gevolgen voor de persoonlijke omstandigheden van verzoeker.

Het Huis deed geen onderzoek naar het vermoeden van de misstand zelf. Het vermoeden stelde er volgens verzoeker op dat het uitzendbureau de ABU-cao niet juist toepaste. Hij wees erop dat het uitzendbureau zich er op grond van de ABU-cao van had moeten vergewissen of de inlenersbeloning correct werd vastgesteld. Verzoeker stelde dat het uitzendbureau dat heeft nagelaten aangezien de beloning van productiemedewerkers die het uitzendbureau detacheerde bij het verpakkingsbedrijf niet in overeenstemming was met de KRLLI-cao, waaraan het verpakkingsbedrijf was gebonden.

De onderzoeksperiode begint op het moment dat verzoeker met zijn werkzaamheden startte bij het verpakkingsbedrijf op 15 maart 2017 en eindigt op 18 december 2023, de datum waarop het Huis de laatste aanvullende informatie van partijen ontving.

## 1.4 AANPAK ONDERZOEK

### 1.4.1 DOCUMENTENSTUDIE

Het Huis voerde een documentstudie uit. Zowel verzoeker als het uitzendbureau leverden daartoe documenten aan. Daarnaast betrok het Huis door het verpakkingsbedrijf aangeleverde informatie, voor zover dit van belang was voor de beantwoording van de onderzoeksvraag.

De documentatie die partijen aanleverden, betrof onder meer:

- het personeelsdossier van verzoeker;
- de interne klokkenluidersregeling van het uitzendbureau;
- e-mailberichten over de opzegging van de detacheringsoopdracht door het verpakkingsbedrijf;
- de dispensatieregeling op de KRLI-cao waar het verpakkingsbedrijf zich op beriep;
- stukken (waaronder e-mailberichten) over de behandeling en afhandeling van de melding;
- stukken met betrekking tot het mediationtraject tussen verzoeker en het uitzendbureau;
- stukken over de juridische procedure van verzoeker tegen het uitzendbureau;
- stukken over de persoonlijke omstandigheden van verzoeker (waaronder stukken van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, hierna: UWV).

Het Huis nam kennis van de documenten en beoordeelde welke stukken relevant waren voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag.

### 1.4.2 HOORGESPREKKEN

In het kader van het onderzoek voerde het Huis hoorgesprekken met verzoeker, die werd bijgestaan door zijn echtgenote. Verder hoorde het Huis de volgende getuigen onder ede:

- de betrokken bedrijfsjurist van het uitzendbureau (hierna: de bedrijfsjurist);
- de voormalige Principal Operationeel Manager van de lokale vestiging van het uitzendbureau (hierna: de Operationeel Manager);
- de lokale integriteitsfunctionaris van het uitzendbureau (hierna: de integriteitsfunctionaris);
- de voormalige Managing Director Operations van het verpakkingsbedrijf (hierna: de Managing Director Operations).

Van de hoorgesprekken stelde het Huis gespreksverslagen op, waarna de gehoorde personen de gelegenheid kregen daarop te reageren. Van deze reactiemogelijkheid maakten de gehoorde personen gebruik.

### 1.4.3 RAPPORT

Het Huis heeft de feiten geanalyseerd, de deelvragen beantwoord en als conclusie een antwoord geformuleerd op de onderzoeksvragen. Dit is eerst vastgelegd in een conceptrapport waarop verzoeker en de (voormalige) werkgevers commentaar hebben kunnen geven. Het commentaar van alle partijen leidde deels tot aanpassingen. Het overige commentaar gaf geen aanleiding tot aanpassing. De redenen daarvoor zijn samengevat in bijlage 1. Het eindresultaat is voorliggend geanonimiseerd rapport dat antwoord geeft op de onderzoeksvraag.<sup>3</sup> Dit rapport wordt via de website van het Huis gepubliceerd.

---

<sup>3</sup> Het Huis besloot op 7 februari 2022 een onderzoek in te stellen ten aanzien van zowel de bejegening van verzoeker door het uitzendbureau als door het verpakkingsbedrijf. Vanwege de beschikbare onderzoekscapaciteit startten de beide onderzoeken eerst eind 2022.

## 1.5 LEESWIJZER

In het rapport duidt het Huis de betrokken personen aan met hun (voormalige) functienaam bij het verpakingsbedrijf/ het uitzendbureau ten tijde van de melding.

In de navolgende hoofdstukken beschrijft het Huis achtereenvolgens de relevante feiten, de analyse, de conclusie en aandachtspunten.

## 2. FEITENRELAAS

### 2.1 DE ORGANISATIE

#### 2.1.1 DE UITZENDORGANISATIE

De uitzendorganisatie had een holding, die een Raad van Bestuur kende (verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur) en een Raad van Commissarissen (die toezicht hield op de organisatie).

Onder de holding viel een groepsmaatschappij (hier aangeduid als het uitzendbureau) die verantwoordelijk was voor de bedrijfsactiviteiten in Nederland. Onder de groepsmaatschappij viel het uitzendbureau waarmee verzoeker, via een lokale vestiging, een uitzendovereenkomst had.

#### **De juridische afdeling van de groepsmaatschappij**

De juridische afdeling van het uitzendbureau bestond volgens de bedrijfsjurist uit 17 medewerkers, die onderverdeeld waren in verschillende teams. Daarnaast waren er eerstelijns juristen, die op een andere afdeling dan de juridische afdeling werkzaam waren. De eerstelijns juristen handelden in het algemeen de kwesties met de uitzendkrachten af, maar konden bij ingewikkelde kwesties contact opnemen met de daarvoor aangewezen bedrijfsjuristen.

De bedrijfsjurist vertelde in het hoorgesprek met de onderzoekers van het Huis dat zij onder meer verantwoordelijk was voor juridische zaken die speelden in het kader van uitzendkrachten die ter beschikking werden gesteld aan het verpakkingsbedrijf en dat zij voor de eerstelijns juristen daarvoor het aanspreekpunt was.

#### 2.1.2 INTEGRITEITSBELEID

Ten tijde van de melding had het uitzendbureau een gedragscode waarin normen stonden opgenomen waaraan de vertegenwoordigers, inclusief medewerkers, functionarissen en directeuren zich moesten houden. De normen zagen onder meer op het naleven van interne en externe wet- en regelgeving, het eerlijk, ethisch en zorgvuldig handelen, het respecteren van mensenrechten, het niet tolereren van intimidatie en pesten en het inzetten voor diversiteit en inclusie.

#### 2.1.3 INTERNE MELDINGREGELING

Het uitzendbureau had ten tijde van de melding een beleid voor het melden van misstanden (hierna: de meldregeling). Hierin stond onder meer dat belanghebbenden hun zorgen konden uiten, hetzij via een melding bij de lokale vestiging, hetzij via een speciaal daarvoor ingerichte integriteitslijn. De integriteitslijn kon gebruikt worden als de melder in redelijkheid ernstig wangedrag binnen of in verband met het uitzendbureau vermoedde. De meldregeling gaf daarbij een aantal voorbeelden, waaronder de schending van mensenrechten en tekortkomingen op het gebied van veiligheid en gezondheid. In de meldregeling stond verder dat belanghebbenden werden aangemoedigd om hun zorgen eerst kenbaar te maken via de reguliere contactpersonen, zoals personeelszaken, juridische zaken, vertrouwenspersonen, klachtenloketten en het management.

In de meldregeling stond dat de Raad van Bestuur van de holding de algehele verantwoordelijkheid voor de procedure voor het melden van misstanden droeg. Het uitzendbureau was verplicht ervoor te zorgen dat de procedure binnen de eigen

organisatie werd uitgevoerd. Als meldingsfaciliteit maakte het uitzendbureau gebruik van de digitale communicatiefunctie van 'SpeakUp'. Melders konden zowel telefonisch (24/7) als via de beveiligde website (ook anoniem) melding maken van vermoede misstanden.

De integriteitsfunctionaris was verantwoordelijk voor het behandelen van de meldingen. De centrale integriteitsfunctionaris, die werkte voor de holding, was verantwoordelijk voor de coördinatie van de integriteitskwesaties. Volgens de integriteitsfunctionaris bepaalde de centrale integriteitsfunctionaris of een behandelde melding definitief werd beschouwd als afgehandeld en in het systeem werd gesloten.

## 2.1.4

### RELEVANTE WET- EN REGELGEVING VOOR HET BEJEGENINGSONDERZOEK

Op het uitzendbureau was destijds de ABU-cao<sup>4</sup> van toepassing. In het beleidsplan van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (hierna: ABU) staat dat de ABU als missie heeft om uitzenden en payrolling van waarde te laten zijn voor de arbeidsmarkt, voor mensen, voor bedrijven en voor de samenleving in zijn geheel. In het beleidsplan staat dat de ABU daarvoor verschillende instrumenten heeft, waaronder de ABU-cao. Daarbij vermeldt het beleidsplan dat met deze cao voor uitzendkrachten ABU-leden goed werkgeverschap in de praktijk brengen. De werknemers zijn bij deze cao vertegenwoordigd door de vakbonden (de FNV, de CNV en de Unie).

Verzoeker deed in zijn melding bij het uitzendbureau een beroep op artikel 16, eerste lid, derde lid en zesde lid, van de ABU-cao, dat zag op de inlenersbeloning en luidde:

#### **Artikel 16 Inlenersbeloning**

*Lid 1. De uitzendkracht heeft recht op de inlenersbeloning, tenzij artikel 33<sup>5</sup> wordt toegepast. De inlenersbeloning bestaat uit de volgende zes elementen die elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht van die opdrachtgever zijn werkzaamheden verricht:*

- a Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;*
- b De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming [het uitzendbureau] – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;*
- c Toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk);*
- d Initiële loonsverhoging (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald);*
- e Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);*
- f Periodieken (hoogte en tijdstip als bij opdrachtgever bepaald).*

*Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde uitzendkracht vervolgens ter beschikking is gesteld aan een andere onderneming, dan is de inlenersbeloning gelijk aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van die onderneming, waar de uitzendkracht onder leiding of toezicht werkzaam is.*

[...]

---

<sup>4</sup> ABU-cao 2019-2021.

<sup>5</sup> Artikel 33 van de ABU-cao vermeldde dat ten aanzien van bijzondere groepen kon worden afgeweken van de inlenersbeloning. Verzoeker behoorde niet tot één van deze bijzondere groepen.

*Lid 3. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt of bevestigd door de opdrachtgever over de functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen en de toeslagen. De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat deze verplicht is om de juiste en volledige informatie benodigd voor de vaststelling van de inlenersbeloning tijdig te verstrekken.*

[...]

*Lid 6. De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich ervan verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld.*

Verder deed verzoeker in zijn melding bij het uitzendbureau een beroep op artikel 5.1, derde lid, van de KRLI-cao, dat luidde:

*De aanloopschaalregeling houdt in dat de werknemer wiens functie ingedeeld is in één van de functiegroepen A t/m E maximaal gedurende een periode van 1 jaar kan worden geplaatst in de aanloopschaal. De werknemer wiens functie is ingedeeld in één van de functiegroepen F t/m J kan maximaal gedurende een periode van twee jaar worden geplaatst in de aanloopschaal. Na afloop van de periode van maximaal 1 respectievelijk 2 jaar wordt de werknemer beloond conform de salarisschaal behorende bij de functie die hij vervult.*

*Hardheidsclausule*

*De regeling inzake aanloop- en overgangsschalen is van toepassing voor alle werkgevers, dus ook voor werkgevers die een eigen, afwijkende (jeugdloon)regeling hebben. Indien de toepassing van deze regeling voor werkgevers tot problemen zou leiden, dan zal er overleg plaatsvinden met vakverenigingen.<sup>6</sup>*

## 2.2 VERMOEDE MISSTAND BIJ HET UITZENDBUREAU

### 2.2.1 AANLEIDING, DE VERMOEDE MISSTAND BIJ HET VERPAKKINGSBEDRIJF

Vanaf 15 maart 2017 was verzoeker via het uitzendbureau als productiemedewerker werkzaam bij het verpakkingsbedrijf. Daarbij werd hij beloond op basis van een aanloopschaal. Toen het verpakkingsbedrijf verzoeker op 10 september 2019 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbood als productiemedewerker, constateerde verzoeker dat productiemedewerkers op basis van de KRLI-cao maximaal één jaar in de aanloopschaal geplaatst mochten worden. Verzoeker meende dat het verpakkingsbedrijf op dat punt de KRLI-cao niet correct toepaste en dat hij eigenlijk al vanaf maart 2018 (één jaar na zijn startdatum bij het verpakkingsbedrijf) niet meer op basis van de aanloopschaal beloond had mogen worden. Daarom wilde verzoeker in gesprek met het verpakkingsbedrijf over de cao-kwestie en ondertekende hij de aangeboden arbeidsovereenkomst (vooralsnog) niet.

Er volgden gesprekken tussen verzoeker en het verpakkingsbedrijf over de cao-kwestie. Verzoeker kreeg echter van het verpakkingsbedrijf niet de door hem gewenste duidelijkheid over de cao-kwestie. Bij brief van 6 november 2019 trok het verpakkingsbedrijf het aanbod voor een arbeidsovereenkomst "definitief" in. Verzoeker bleef wel (als uitzendkracht) bij het verpakkingsbedrijf werken. Op 12 november 2019 deed verzoeker op grond van de meldregeling een interne schriftelijke melding bij het verpakkingsbedrijf omdat hij een misstand vermoedde, namelijk een onjuiste toepassing

---

<sup>6</sup> KRLI-cao 2018-2020.

van de KRLI-cao met betrekking tot de inschaling in de aanloopschaal. Verzoeker stelde daarvan ook het uitzendbureau in kennis.

Vervolgens voerde verzoeker, mede naar aanleiding van zijn interne melding bij het verpakkingsbedrijf, in december 2019 en in januari 2020 gesprekken met de Managing Director Operations van het verpakkingsbedrijf over deze cao-kwestie. De Managing Director Operations bood verzoeker tijdens het gesprek in januari 2020 opnieuw een arbeidsovereenkomst aan onder dezelfde voorwaarden als bij het eerste aanbod. Verzoeker accepteerde dit aanbod (opnieuw) niet. Uiteindelijk beëindigde het verpakkingsbedrijf op 13 mei 2020 de inlening van verzoeker bij het uitzendbureau. Het uitzendbureau informeerde verzoeker diezelfde dag over de beëindiging van de inlening.

## 2.2.2 EERSTE CONTACT OVER DE VERMOEDE MISSTAND MET HET UITZENDBUREAU

De eerste contactmomenten tussen het uitzendbureau en verzoeker over de cao-kwestie vonden plaats in oktober en november 2019. Verzoeker had toen, via zijn echtgenote, telefonisch contact met de Operationeel Manager van de lokale vestiging van het uitzendbureau. Via deze vestiging leende het verpakkingsbedrijf verzoeker in. Tegenover de onderzoekers van het Huis verklaarde verzoeker dat hij, via zijn echtgenote, in november 2019 de Operationeel Manager telefonisch ervan op de hoogte bracht een loonvordering te zullen instellen. Ook legde verzoeker, toen de Operationeel Manager daar vragen over had, de cao-kwestie uit en stuurde hij naderhand de desbetreffende cao-artikelen aan de Operationeel Manager toe.

Tegenover de onderzoekers van het Huis verklaarde de Operationeel Manager dat hij regelmatig, meestal via de echtgenote van verzoeker, contact had met verzoeker over de cao-kwestie. Dit contact verliep via zijn echtgenote omdat het voor verzoeker lastiger was om zich in het Nederlands uit te drukken, aldus de Operationeel Manager.

## 2.2.3 INZET RECHTSBIJSTANDSJURIST

### **Verzoek correct toepassen inlenersbeloning**

Bij brief van 3 december 2019 verzocht de rechtsbijstandsjurist van verzoeker het uitzendbureau de inlenersbeloning, op basis van artikel 16 van de ABU-cao, correct toe te passen. Hij gebruikte daarvoor als onderbouwing dat op grond van de ABU-cao de inlenersbeloning van toepassing was en daarom de KRLI-cao gevolgd moest worden. Hij verwees daarbij naar artikel 5.1, derde lid, van de KRLI-cao, dat vermeldde dat werknemers maximaal één jaar in de aanloopschaal geplaatst konden worden en dat zij daarna dienden te worden beloond conform de salarisschaal behorende bij de functie die zij vervulden. Verzoeker ontving niet het salaris dat hij op basis van zijn functie jaren moest krijgen, maar ontving nog steeds het salaris op basis van de aanloopschaal, aldus de rechtsbijstandsjurist. Dit was in strijd met de KRLI-cao en de ABU-cao, aldus de rechtsbijstandsjurist. Daarom verzocht hij het uitzendbureau om vanaf 15 maart 2018 (het moment dat verzoeker één jaar bij het verpakkingsbedrijf werkte) met terugwerkende kracht verzoeker zijn salaris uit te betalen dat hij op basis van zijn functie jaren had moeten krijgen.

### **Verdere communicatie over de inlenersbeloning met de rechtsbijstandsjurist**

In de periode van 3 december 2019 tot en met 31 maart 2020 had de rechtsbijstandsjurist van verzoeker via e-mail verschillende malen contact met het uitzendbureau over de inlenersbeloning. De Operationeel Manager verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij vanaf 3 december 2019 de juristen van het uitzendbureau erbij betrok, namelijk een eerstelijns jurist en de bedrijfsjurist. Op 28 januari 2020 stuurde de rechtsbijstandsjurist een e-mail aan de eerstelijns jurist dat er gesprekken waren geweest met het verpakkingsbedrijf, maar dat het verpakkingsbedrijf inhoudelijk niet op

de zaak inging en geen concrete informatie verstrekke over de beloningskwestie. Vervolgens verzocht hij het uitzendbureau inhoudelijk te reageren op zijn brief van 3 december 2019. Daarop volgde een aantal e-mailwisselingen tussen de rechtsbijstandsjurist en de eerstelijns jurist, waarin het uitzendbureau meedeelde dat het informatie had opgevraagd bij het verpakkingsbedrijf en in afwachting daarvan was.

Op 14 februari 2020 stuurde de eerstelijns jurist een e-mail aan de rechtsbijstandsjurist met een meer inhoudelijke reactie. Zij liet hem weten dat het uitzendbureau voor de juiste toepassing van de inlenersbeloning afhankelijk was van de informatie die het verpakkingsbedrijf aan het uitzendbureau verstrekke. Zij schreef dat het verpakkingsbedrijf het uitzendbureau had laten weten de cao-kwestie te onderzoeken, mede in het licht van een in het verleden overeengekomen dispensatieregeling, en dat het verpakkingsbedrijf hierover in gesprek zou gaan met zijn ondernemingsraad, het bedrijfstakbureau en een extern adviesbureau. Verder meldde zij dat het uitzendbureau had begrepen dat er een constructief gesprek tussen verzoeker en het verpakkingsbedrijf had plaatsgevonden over de cao-kwestie. Tot slot gaf zij aan dat ze inhoudelijk nog geen uitspraak kon doen. Daarbij verzocht zij de rechtsbijstandsjurist om het overleg tussen het uitzendbureau en het verpakkingsbedrijf en het door het verpakkingsbedrijf ingestelde onderzoek af te wachten.

Op 26 februari 2020 beantwoordde de rechtsbijstandsjurist van verzoeker deze e-mail. Hij schreef onder meer dat er geen constructieve gesprekken hadden plaatsgevonden met het verpakkingsbedrijf en dat het verpakkingsbedrijf geen concrete informatie had verstrekt. De rechtsbijstandsjurist verzocht het uitzendbureau de gevraagde informatie te verschaffen (waaronder de dispensatieregeling waar het verpakkingsbedrijf zich op beriep). Daarop liet de eerstelijns jurist via e-mail op 28 februari 2020 weten dat het uitzendbureau de stukken (waaronder de dispensatieregeling) bij het verpakkingsbedrijf had opgevraagd. Bij e-mail van 31 maart 2020, na een rappel van de rechtsbijstandsjurist, gaf de eerstelijns jurist voorts aan dat het uitzendbureau zijn best deed om de gewenste informatie bij het verpakkingsbedrijf te achterhalen. In voornoemde e-mail kondigde de eerstelijns jurist ook aan dat zij 3 april 2020 een meer inhoudelijk bericht zou sturen aan de rechtsbijstandsjurist

#### 2.2.4

#### COMMUNICATIE OVER DE DISPENSATIEREGELING

##### **E-mail van 27 maart 2020 van het verpakkingsbedrijf aan het uitzendbureau**

Op 27 maart 2020 stuurde de Managing Director Operations van het verpakkingsbedrijf een e-mail aan de Operationeel Manager van het uitzendbureau. In die e-mail schreef de Managing Director Operations dat hij diverse malen met de Operationeel Manager had gesproken over de cao-kwestie.

De Managing Director Operations schreef:

*“Zoals bekend, is er sinds enkele maanden een discussie gaande over inschaling in het verleden voor wat betreft aanloopschalen van uitzendkrachten en het aangeboden salaris in geval van een aanbod tot indiensttreding.”.*

De Managing Director Operations schreef verder dat het verpakkingsbedrijf van mening was dat er in juridisch opzicht geen fouten waren gemaakt en dat het verpakkingsbedrijf derhalve geen aansprakelijkheid erkende. Hij meldde dat verzoeker dreigde met een juridische procedure. Volgens hem zou verzoeker die tegen het uitzendbureau (als formeel werkgever) moeten voeren. Voorts schreef hij dat verzoeker diverse keren had verzocht om informatie en waarschijnlijk bezig was met het opbouwen van een dossier. Het verpakkingsbedrijf had besloten daaraan niet langer mee te werken, aldus de Managing Director Operations.



De Managing Director Operations wees het uitzendbureau erop dat hij in eerdere gesprekken met verzoeker had aangegeven dat de zaak in onderzoek was en dat hij verzoeker had verzocht om niet met anderen dan de directie van het verpakkingbedrijf over dit onderwerp te communiceren. Dit advies had verzoeker genegeerd, aldus de Managing Director Operations.

De Managing Director Operations liet in de e-mail van 27 maart 2020 vervolgens weten, onder vermelding van verschillende redenen, dat hij had besloten de inlening van verzoeker te beëindigen.

Hij schreef:

*“Nu begrijp ik dat er inmiddels ook weer een gesprek met [het uitzendbureau] heeft plaatsgevonden. Daarbij komt bij dat [verzoeker] inmiddels onze OR diverse brieven heeft gestuurd en indirect ook aansprakelijk houdt voor de ontstane situatie. Dit heeft ertoe geleid dat wij, zoals ook al eerder besproken, hebben besloten om de detachering te beëindigen. In gezamenlijk overleg moeten we hier nog een passend moment voor vinden. Er is inmiddels zoveel onrust ontstaan bij de leiding, binnen de ondernemingsraad en inmiddels ook op de werkvloer, nog los van de belasting die het handelen van [verzoeker] met zich brengt ten opzichte van de organisatie en het feit dat hij afspraken niet respecteert, hebben ertoe geleid dat dit besluit is genomen.”.*

Vervolgens deed de Managing Director Operations het voorstel aan het uitzendbureau om, in het geval verzoeker een juridische procedure tegen het uitzendbureau zou starten, in overleg te gaan met het verpakkingbedrijf over een financiële tegemoetkoming aan verzoeker, zonder erkenning van schuld:

*“Graag wil ik nogmaals duidelijk maken, dat er op geen enkele wijze aansprakelijkheid is en wordt erkend ten aanzien van het handelen uit het verleden, waarbij ook richting [het uitzendbureau] is aangegeven dat bij voorkeur jullie hetzelfde standpunt innemen. Ingeval [verzoeker] [het uitzendbureau] in een procedure zou betrekken, zullen wij op dat moment in onderling overleg kunnen bekijken of er bijvoorbeeld vrijwillig kan worden betaald, zonder daarbij erkenning van schuld, temeer op dit moment juridisch nog niet eenduidig is of het handelen in het verleden correct is geweest dan wel anders had moeten. Daarbij geldt ook dat het verstrekken van informatie tot nieuwe discussie zal leiden en zeker niet, zoals verwacht vanuit [het uitzendbureau], dat [verzoeker] daarmee de zaak in ieder geval even zou laten rusten.”.*

De e-mail van 27 maart 2020 sloot hij af met de vraag aan het uitzendbureau om het verpakkingbedrijf op de hoogte te houden indien verzoeker zou overgaan tot het starten van een procedure. Daarbij gaf hij aan dat het verpakkingbedrijf geen nadere informatie zou verstrekken en dat eventuele erkenning, op welke wijze dan ook, vanuit het uitzendbureau richting verzoeker, voor eigen rekening en risico zou komen voor het uitzendbureau.

### **Reactiebrief van 3 april 2020 van het uitzendbureau aan het verpakkingbedrijf**

Op verzoek van de Operationeel Manager reageerde de bedrijfsjurist van het uitzendbureau op deze e-mail van 27 maart 2020 per brief van 3 april 2020. De bedrijfsjurist liet aan de Managing Director Operations van het verpakkingbedrijf weten dat verzoeker viel onder de ABU-cao en dat verzoeker op grond van die cao recht had op de inlenersbeloning. Dat hield in dat verzoeker recht had op dezelfde beloning als medewerkers in dienst bij het verpakkingbedrijf (artikel 16 van de ABU-cao), aldus de bedrijfsjurist. Voor het vaststellen van die beloning, zo vermeldde de bedrijfsjurist, was het uitzendbureau afhankelijk van de informatie die het verpakkingbedrijf aanleverde. Daarbij gaf zij aan dat de kern van de discussie zag op toepassing van artikel 5.1, derde

lid, van de KRLI-cao (plaatsing van maximaal één jaar in de aanloopschaal) en dat verzoeker zich op basis van dat artikel afvroeg of hij wel op de juiste wijze werd beloond. Voorts vermeldde de bedrijfsjurist dat het verpakkingsbedrijf bij het uitzendbureau had aangegeven dat er in het verleden dispensatie op de KRLI-cao was verleend en dat daarom de verlengde toepassing van de aanloopschaal geoorloofd was. Zij vervolgde dat het uitzendbureau als werkgever van verzoeker op basis van artikel 16, zesde lid, van de ABU-cao verplicht was zich ervan te verzekeren dat de inlenersbeloning correct werd vastgesteld. Daarom verzocht zij het verpakkingsbedrijf een kopie van de dispensatieregeling aan te leveren.

#### **Informeren rechtsbijstandsjurist over de brief van 3 april 2020**

De eerstelijns jurist informeerde, in navolging van haar eerdere e-mail van 31 maart 2020, vervolgens per e-mail van 3 april 2020 de rechtsbijstandsjurist van verzoeker over deze reactie van de bedrijfsjurist aan het verpakkingsbedrijf en stuurde de reactiebrief van de bedrijfsjurist als bijlage mee.

#### **Toelichting van de bedrijfsjurist op de brief van 3 april 2020**

Tegenover de onderzoekers van het Huis verklaarde de bedrijfsjurist over haar brief van 3 april 2020 dat zij probeerde het verpakkingsbedrijf ertoe te bewegen uit te leggen waarop het de afwijking van de KRLI-cao baseerde. Zij gaf daarbij aan dat ze probeerde het verpakkingsbedrijf "*uit te dagen*" die informatie te geven. Over de ABU-cao lichtte zij toe dat daarin stond dat de werknemer de beloning moest krijgen die bij het verpakkingsbedrijf werd toegepast en dat het uitzendbureau daarvoor een proces moest inrichten.

Verder verklaarde de bedrijfsjurist dat volgens haar het uitzendbureau formeel gezien verzoeker alleen had hoeven informeren dat het uitzendbureau navraag had gedaan bij het verpakkingsbedrijf, dat het verpakkingsbedrijf had aangegeven dat de informatie zoals was verstrekt klopte, en dat het uitzendbureau op basis van die informatie de inlenersbeloning had uitbetaald. Zij vertelde verder dat zij en haar collega's wel vonden dat, als het uitzendbureau zag dat het verpakkingsbedrijf werknemers niet in overeenstemming met de cao beloonde, het uitzendbureau daar "*iets van moest vinden*". Ze vertelde dat het verpakkingsbedrijf had aangegeven dat het de afwijking van de KRLI-cao baseerde op een dispensatieregeling, dat over de dispensatieregeling jaarlijks een overleg was met de ondernemingsraad en dat de ondernemingsraad er volledig achter stond.

#### **Opvolgend contact over de dispensatieregeling met het verpakkingsbedrijf**

Na 3 april 2020 had de bedrijfsjurist e-mailcontact en telefonisch contact met de Managing Director Operations van het verpakkingsbedrijf en de advocaat van het verpakkingsbedrijf. Op 23 april 2020 schreef de advocaat van het verpakkingsbedrijf per e-mail aan de bedrijfsjurist dat het verpakkingsbedrijf bereid was de dispensatieregeling te verstrekken aan het uitzendbureau, mits het uitzendbureau deze niet met verzoeker zou delen.

#### **Verstrekking dispensatieregeling**

Op 7 mei 2020 verstreekte de externe HR-adviseur van het verpakkingsbedrijf bij brief een dispensatieregeling uit 1998 aan het uitzendbureau. In de brief lichtte de externe HR-adviseur de dispensatieregeling toe. Op 8 mei 2020 vroeg de bedrijfsjurist in een e-mail aan de externe HR-adviseur, de Managing Director Operations van het verpakkingsbedrijf en de advocaat van het verpakkingsbedrijf of zij de brief van 7 mei 2020 aan de rechtsbijstandsjurist van verzoeker mocht verstrekken. Diezelfde dag liet de advocaat van het verpakkingsbedrijf weten dat het verpakkingsbedrijf niet wilde dat de brief met de rechtsbijstandsjurist van verzoeker werd gedeeld.

### **Verstrekking loonberekening op basis van de KRLI-cao**

Op 3 juni 2020 ontving de bedrijfsjurist via e-mail van de advocaat van het verpakkingsbedrijf een berekening van wat verzoeker aan loon zou hebben gekregen als de KRLI-cao zou zijn toegepast conform de claim van verzoeker bij het uitzendbureau. Deze berekening was opgesteld door de externe HR-adviseur van het verpakkingsbedrijf. De advocaat van het verpakkingsbedrijf wees er daarbij op dat verzoeker op basis van het arbeidsvoorwaardenpakket meer uren betaald had gekregen dan gewerkt, omdat pauzes werden doorbetaald. Om die reden zou volgens de advocaat bij een loonvordering door verzoeker, nog een tegenvordering gelden voor de doorbetaalde pauzes, waarop op basis van de KRLI-cao geen recht bestond. Voorts verzocht de advocaat desbetreffende berekening niet met verzoeker of diens rechtsbijstandsjurist te delen.

### **Reactie van het uitzendbureau op de e-mail van 3 juni 2020 van het verpakkingsbedrijf**

Op 25 juni 2020 beantwoordde de bedrijfsjurist de e-mail van 3 juni 2020 van de advocaat van het verpakkingsbedrijf, waarin ook de opgestelde berekening stond van de externe HR-adviseur. De bedrijfsjurist gaf aan duidelijkheid te willen over of er nu wel of niet in het verleden een gerechtvaardigde dispensatie met betrekking tot de KRLI-cao bestond. Ten aanzien van de opmerking van de advocaat over een terugvordering van doorbetaalde pauzes gaf zij aan dat naar haar mening een minimumbepaling van een cao altijd moest worden toegepast, ongeacht betere arbeidsvoorwaarden op andere regelingen uit de cao.

## **2.2.5**

### **VACATURES VOOR VERVANGEND WERK EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID VERZOEKER**

Nadat het verpakkingsbedrijf op 13 mei 2020 de inlening van verzoeker had beëindigd, spande het uitzendbureau zich in om verzoeker bij een andere opdrachtgever te detacheren. Op 25 mei 2020 stuurde het uitzendbureau een e-mail aan verzoeker met mogelijk passende vacatures voor vervangend werk. Op 29 mei 2020 meldde verzoeker zich ziek bij het uitzendbureau vanwege gezondheidsklachten die volgens hem het gevolg waren van de hele cao-kwestie. In een verzekeringsgeneeskundige rapportage van het UWV van 2 juni 2022 wordt vermeld dat verzoeker blijkens informatie van de bedrijfsarts als gevolg van werkgerelateerde klachten arbeidsongeschikt is geworden. De belastbaarheid van verzoeker was ten tijde van de verzekeringsgeneeskundige rapportage van het UWV van 2 juni 2022 nog niet vast te stellen. Daarvoor werd aanvullende informatie bij de behandelaars opgevraagd. Verzoeker gaf aan dat hij psychische belemmeringen ervoer om weer werkzaamheden te verrichten. Volgens voornoemde rapportage vond verzoeker het onder meer moeilijk om met stress, onduidelijkheden en zijn emoties om te gaan. Op 24 november 2022 liet het UWV aan verzoeker weten dat hij vanaf 27 mei 2022 in aanmerking kwam voor een WIA-uitkering (80% -100% arbeidsongeschikt). Verzoeker verklaarde in het gesprek op 14 september 2023 met de onderzoekers van het Huis dat hij op dat moment vanwege zijn gezondheidsklachten nog steeds niet in staat was om zijn werkzame leven op te pakken. Verder verklaarde hij dat hij voorafgaand aan de cao-kwestie deze gezondheidsklachten niet had. Daarbij vertelde de echtgenote van verzoeker tegenover de onderzoekers van het Huis dat verzoekers gezondheidsklachten met name ontstonden in de weken nadat het uitzendbureau op 13 mei 2020 aan verzoeker had verteld dat het verpakkingsbedrijf de inlening had beëindigd.

## 2.3 DE MELDING VIA HET MELDKANAAL BIJ HET UITZENDBUREAU

### 2.3.1 DE MELDING VIA HET MELDKANAAL BIJ HET UITZENDBUREAU

Op 19 juni 2020 deed verzoeker via 'SpeakUp' digitaal melding van een vermoeden van een misstand bij het uitzendbureau. Verzoeker meldde dat het verpakingsbedrijf hem op 10 september 2019 een vast dienstverband aanbood, maar hem in strijd met de KRLI-cao inschaalde in de aanloopschaal. Dit terwijl volgens de KRLI-cao inschaling in de aanloopschaal slechts voor één jaar was toegestaan en hij op 10 september 2019 al langer dan twee jaar in dienst was, aldus verzoeker. Vervolgens gaf verzoeker aan dat het uitzendbureau daarom de inlenersbeloning niet goed toepaste. Daarbij deed hij een beroep op artikel 16, derde lid en zesde lid, van de ABU-cao (zie paragraaf 2.1.4).<sup>7</sup> Verzoeker vermeldde dat hij hiervan mondeling al in november 2019 melding had gedaan bij het uitzendbureau en dat op 3 december 2019 zijn rechtsbijstandsjurist het uitzendbureau in dit kader had aangesproken. Ook vermeldde verzoeker dat het uitzendbureau en het verpakingsbedrijf de gestelde dispensatieregeling nog steeds niet hadden overgelegd, terwijl zijn rechtsbijstandsjurist daar in december 2019 al om had verzocht. De kwestie trof niet alleen hemzelf, maar ook anderen die werkzaam waren voor het verpakingsbedrijf, aldus verzoeker. Verzoeker verzocht de integriteitsfunctionaris van het uitzendbureau zijn melding in behandeling te nemen en de kwestie op te lossen.

### 2.3.2 COMMUNICATIE TUSSEN HET UITZENDBUREAU EN HET VERPAKKINGSBEDRIJF NA DE MELDING VAN 19 JUNI 2020

#### Vervolg e-mail van het uitzendbureau na de e-mail van 25 juni 2020

Op 29 juni 2020 liet de bedrijfsjurist per e-mail aan de advocaat van het verpakingsbedrijf weten dat verzoeker een integriteitsmelding bij het uitzendbureau had gedaan en dat het uitzendbureau daardoor niet langer kon afwachten tot het verpakingsbedrijf duidelijkheid zou bieden over de cao-kwestie. De bedrijfsjurist schreef dat zij van mening was dat er geen degelijke dispensatie lag die een afwijking van de inschaling rechtvaardigde en dat volgens haar het tegen elkaar wegstrepen van arbeidsvoorwaarden juridisch onjuist was.

Vervolgens schreef de bedrijfsjurist:

*"Omdat wij van [het verpakingsbedrijf] niet de benodigde zekerheid hebben gekregen dat de wijze waarop het personeel bij [het verpakingsbedrijf] beloond wordt 100% in lijn met de cao en wet- en regelgeving is- zijn wij gedwongen om de cao op het gebied van inschaling naar de letter toe te passen. En de dus inschaling conform cao toe te passen: hetgeen betekent dat [verzoeker] vanaf een bepaald moment (met terugwerkende kracht) niet meer conform de inloopschaal beloond kon worden. Wij zien dan ook – als de situatie niet verandert – geen andere mogelijkheid dan dat we [verzoeker] zullen moeten berichten dat hij met terugwerkende kracht een aangepast salaris zal krijgen. Omdat [verzoeker] niet de enige flexwerker is die in die positie verkeert, voorzien wij dat we ook naar de rest van de populatie moeten kijken. Alleen indien wij nog deze week duidelijkheid krijgen van [het verpakingsbedrijf] dat een afwijking conform wet- en regelgeving is, kunnen wij dit heroverwegen."*

---

<sup>7</sup> Dit artikel bepaalde dat de beloning van de uitzendkracht gelijk diende te zijn aan de beloning van werknemers die werkzaam waren in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van het verpakingsbedrijf. Daarbij gold dat het uitzendbureau voorzag in een proces waarmee zij zich ervan verzekerde dat het verpakingsbedrijfsbeloning correct werd toegepast (zie paragraaf 2.1.4).

In het hoorgesprek met de onderzoekers van het Huis vertelde de bedrijfsjurist over deze e-mail van 29 juni 2020 dat zij de advocaat van het verpakkingsbedrijf een scherpere e-mail stuurde, omdat zij het een “gekke” dispensatieregeling vond. Op de vraag van de onderzoekers van het Huis of het uitzendbureau verplicht was de KRLLI-cao naar de letter toe te passen, indien het twijfelde over de geldigheid van de dispensatieregeling, antwoordde de bedrijfsjurist ontkennend. Zij vertelde dat het uitzendbureau zich moest vergewissen of de beloning op dezelfde manier werd toegepast als bij medewerkers in dienst van het verpakkingsbedrijf.

### **Reactie van het verpakkingsbedrijf op de e-mail van 29 juni 2020 van het uitzendbureau**

Op 3 juli 2020 om 09.14 uur reageerde de advocaat van het verpakkingsbedrijf op de e-mail van 29 juni 2020 van de bedrijfsjurist. Het verpakkingsbedrijf was van mening dat de dispensatieregeling “*geen temporele werking*” kende en dat het verpakkingsbedrijf juist had gehandeld. Dit mede gezien het feit dat het arbeidsvoorwaardenpakket steeds was overeengekomen met de ondernemingsraad, aldus de advocaat van het verpakkingsbedrijf. Verder bevestigde het bedrijfstakbureau volgens de advocaat dat afwijking van de KRLLI-cao voor wat betreft de inschaling was toegestaan. Ook zou er geen strijd zijn met de regeling omtrent de inlenersbeloning (artikel 16 van de ABU-cao), omdat het verpakkingsbedrijf uitzendkrachten op dezelfde wijze inschaalde als loondienstmedewerkers.

Vervolgens schreef hij:

*“Kortom, [het verpakkingsbedrijf] deelt het standpunt van [het uitzendbureau] niet, dat de inschaling in het geval van [verzoeker] niet juist heeft plaatsgevonden. Dit staat los van het onderwerp dat wij ook bespraken, namelijk dat [verzoeker] als uitzendkracht meer uren betaald heeft gekregen dan dat hij daadwerkelijk heeft gewerkt. Dit is onderdeel van het totale arbeidsvoorwaardenpakket doch indien, in de toekomst in rechte zal komen vast te staan dat [verzoeker] anders had moeten worden ingeschaald en dus ook beloond, [het verpakkingsbedrijf] zich in dit individuele geval en ook in andere gevallen, op het standpunt zal stellen dat er een onverschuldigde betaling heeft plaatsgevonden. Ik zou jou dan ook willen verzoeken het standpunt van [het uitzendbureau] zoals verwoord in jouw e-mail van 29 jl. te heroverwegen. Overigens is dit ook besproken met de directeur van [het uitzendbureau], [naam van de directeur], en de accountverantwoordelijke, [de Operationeel Manager].”*

Vervolgens, nadat hij bovenstaande had samengevat, vervolgde de advocaat zijn e-mail:

*“In het geval [het uitzendbureau] desondanks zou bevestigen richting [verzoeker] dat [het uitzendbureau] van mening is dat de inschaling niet juist heeft plaatsgevonden, geldt dat een dergelijk standpunt voor eigen rekening en risico komt en niet wordt gedeeld door [het verpakkingsbedrijf]. Overigens kan daarbij niet onbenoemd blijven dat [het uitzendbureau] en [het verpakkingsbedrijf] ruim 12 jaar samenwerken en een dergelijke discussie nimmer aan de orde is geweest. Met andere woorden, indien er in juridisch opzicht enig verwijt zou kunnen worden gemaakt zal dit een gedeeld verwijt zijn en niet enkel het risico en verantwoordelijk zijn van [het verpakkingsbedrijf].”*

Tot slot schreef de advocaat in zijn e-mail dat eerder de mogelijke financiële consequenties van de individuele casus besproken waren en dat zij beiden, de bedrijfsjurist en de advocaat, concludeerden dat het “*kostentechnisch*” in ieder geval niet tot een procedure mocht leiden. De advocaat stelde voor om met het uitzendbureau van gedachten te wisselen over de mogelijkheid om “*vanuit kostenaspect*”, zonder erkenning van aansprakelijkheid, verzoeker een aanbod te doen ter financiële compensatie en ter voorkoming van procedurele kosten. Hij gaf aan daarover graag nog op korte termijn overleg te hebben met de bedrijfsjurist, al dan niet via de directie van het verpakkingsbedrijf en de directie van het uitzendbureau.

### **Toelichting van de bedrijfsjurist op de e-mail van 3 juli 2020**

De bedrijfsjurist verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis over de e-mail van 3 juli 2020 dat zij waarschijnlijk inderdaad, zoals de advocaat van het verpakkingsbedrijf in zijn e-mail van 29 juni 2020 opmerkte, met hem telefonisch had gesproken over de mogelijke financiële consequenties. Zij verklaarde dat de advocaat en zij toen bespraken hoe zij ervoor konden zorgen dat verzoeker kreeg waar hij recht op meende te hebben. Zij vulde daarop aan dat zij niet wist of verzoeker daar ook daadwerkelijk recht op had. Volgens het verpakkingsbedrijf had verzoeker daar geen recht op maar wilde het verpakkingsbedrijf desondanks toch praten over een tegemoetkoming, aldus de bedrijfsjurist.

### **E-mail van de bedrijfsjurist over een plan van aanpak**

Op 3 juli 2020 om 13.44 uur berichtte de bedrijfsjurist in een e-mail aan verschillende collega's bij het uitzendbureau, onder wie de Operationeel Manager van de lokale vestiging, dat zij met de integriteitsfunctionaris (die de melding van verzoeker behandelde) en de eerstelijns jurist een plan van aanpak had besproken. Tegenover de onderzoekers van het Huis verklaarde de integriteitsfunctionaris dat het plan van aanpak betrekking had op haar advies om verzoeker te compenseren. Onderdeel van het plan van aanpak was om te blijven kijken of het uitzendbureau misschien toch nog meer informatie van het verpakkingsbedrijf kon krijgen, aldus de integriteitsfunctionaris.

### **Reactie van de integriteitsfunctionaris op de e-mail van 3 juli 2020**

De integriteitsfunctionaris vertelde desgevraagd aan de onderzoekers van het Huis dat zij het idee van een tegemoetkoming aan verzoeker zelf had bedacht. Daarop wezen de onderzoekers van het Huis haar op de e-mail van 3 juli 2020 waarin de advocaat van het verpakkingsbedrijf een voorstel deed voor een tegemoetkoming, zonder erkenning van aansprakelijkheid. In reactie daarop verklaarde de integriteitsfunctionaris dat het plan van een tegemoetkoming mogelijk al eerder met de bedrijfsjurist was besproken. Zij kon zich niet meer herinneren wanneer zij dat plan voor het eerst besprak met de bedrijfsjurist en of dit vóór of ná de desbetreffende e-mail van 3 juli 2020 om 09.14 uur was. De integriteitsfunctionaris gaf desgevraagd aan dat zij zich niet kon herinneren of de bedrijfsjurist haar had verteld over het voorstel van de advocaat van het verpakkingsbedrijf.

### **E-mail van 9 juli 2020 (bevestiging afspraken tegemoetkoming)**

Op 9 juli 2020 e-mailde de bedrijfsjurist de advocaat van het verpakkingsbedrijf dat een week eerder (de week van 3 juli 2020) met de Managing Director Operations van het verpakkingsbedrijf was afgesproken dat verzoeker een financiële compensatie zou krijgen, omdat de onduidelijkheid te lang duurde en het verpakkingsbedrijf en uitzendbureau inzagen dat verzoeker daar last van had. Zij vermeldde dat daarbij de afspraak was gemaakt dat het uitzendbureau bij verzoeker benadrukte dat de financiële compensatie onverschuldigd was en dat het uitzendbureau in overleg was met het verpakkingsbedrijf over "*de juridische status van het arbeidsvoorwaardenpakket van het verpakkingsbedrijf*". Verder was afgesproken dat het uitzendbureau de financiële compensatie zou uitbetalen aan verzoeker, maar dat het verpakkingsbedrijf daarvan de kosten zou dragen en aan het uitzendbureau zou voldoen.

### **Toelichting integriteitsfunctionaris en bedrijfsjurist tegemoetkomingsafspraken**

De bedrijfsjurist verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat het uitzendbureau inderdaad met het verpakkingsbedrijf had afgesproken dat het verpakkingsbedrijf de kosten van de financiële compensatie zou dragen. Zij vertelde dat zij waarschijnlijk met de advocaat van het verpakkingsbedrijf had besproken dat het verpakkingsbedrijf de verwarring had gecreëerd en derhalve de kosten moest dragen.

Desgevraagd vertelde zij dat ze niet wist of de integriteitsfunctionaris bij de afhandeling van de melding wist dat het verpakkingsbedrijf de kosten zou dragen.

De integriteitsfunctionaris verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat de bedrijfsjurist haar destijds vertelde dat het verpakkingsbedrijf de kosten van de tegemoetkoming zou betalen. De integriteitsfunctionaris verklaarde dat zij niet meer precies wist hoe dat was gegaan en dat zij ook niet de reden wist waarom het verpakkingsbedrijf hiertoe had besloten.

### 2.3.3

#### DE AFHANDELING VAN DE MELDING VAN 19 JUNI 2020

##### Afhandeling van de melding van 19 juni 2020

Op vrijdag 3 juli 2020 om 17.24 uur handelde de integriteitsfunctionaris de melding van 19 juni 2020 van verzoeker via 'SpeakUp' af. Zij schreef (integraal) het volgende:

"Beste [verzoeker],

*Naar aanleiding van uw melding heb ik onderzoek gedaan en uitgebreid overleg gehad met de [bedrijfsjurist] die hier vanuit [het uitzendbureau] bij betrokken is. Ik kom tot de conclusie dat er geen sprake is van een integriteitsschending door [het uitzendbureau]. Daarvan zou sprake zijn als [het uitzendbureau] bewust een lagere beloning voor haar [uitzendkrachten] zou toepassen dan die wordt toegepast bij de medewerkers in dienst van de opdrachtgever [het verpakkingsbedrijf]. Dat is hier niet het geval want de [uitzendkrachten] worden op gelijke wijze beloond als de medewerkers in dienst van [het verpakkingsbedrijf]. Het vraagstuk is echter of de beloning van de medewerkers in dienst van [het verpakkingsbedrijf] (en dus ook [uitzendkrachten]) op een juiste wijze is bepaald. Naar aanleiding van uw klacht daarover heeft [het uitzendbureau] dit onderzocht en heeft zij er heel veel aan gedaan om de juiste informatie boven tafel te krijgen. Zo is er zelfs overleg geweest met de directie van [het verpakkingsbedrijf] en een advocaat om het uit te zoeken. [Het uitzendbureau] heeft dus niet achterover geleund, want dat zou ook niet integer zijn. Het is arbeidsrechtelijk echter een heel lastig vraagstuk en dat moet in goed overleg met [het verpakkingsbedrijf]. Ik ben echter wel van mening dat deze kwestie nu wel al heel lang duurt en ik heb begrepen dat deze kwestie u zwaar valt. Ik heb daarom [het uitzendbureau] geadviseerd om u, uit coulance, financieel tegemoet te komen. U zult daarover door [de bedrijfsjurist] binnenkort geïnformeerd worden."*

##### De integriteitsfunctionaris over de afhandeling van de melding van 19 juni 2020

In het hoorgesprek met de onderzoekers van het Huis vertelde de integriteitsfunctionaris dat zij een directe collega is van de bedrijfsjurist die deze cao-kwestie had opgepakt. Vervolgens vertelde zij dat er naar haar mening geen sprake was van een misstand. Zij vertelde dat zij wel vond dat het al lang duurde om de informatie te krijgen die verzoeker wilde hebben. Daarom had zij het uitzendbureau geadviseerd om verzoeker (alvast) een financiële compensatie te geven.

Zij vertelde dat, nadat zij de melding binnen kreeg, zij direct met de bedrijfsjurist contact opnam om te vragen wat er speelde. Daarnaast stuurde zij verzoeker een bericht via 'SpeakUp' dat zij de melding in behandeling ging nemen. Voorts verklaarde zij aan de onderzoekers van het Huis dat de bedrijfsjurist haar vertelde dat er onenigheid was over de toepassing van de bepaling over de aanloopchaal in de KRLI-cao.

De integriteitsfunctionaris vertelde aan de onderzoekers van het Huis dat de bedrijfsjurist haar informeerde over wat er gaande was en welke stappen er waren gezet.

De integriteitsfunctionaris vertelde voorts aan de onderzoekers van het Huis dat het verpakkingsbedrijf meerdere malen bevestigde aan het uitzendbureau dat de beloning voor uitzendkrachten dezelfde is als voor medewerkers in dienst van het verpakkingsbedrijf. De integriteitsfunctionaris stelde in dit verband dat uit de ABU-cao volgt dat het uitzendbureau zich ervan moet vergewissen of de beloning van uitzendkrachten hetzelfde is als voor medewerkers in dienst van de opdrachtgever. Zij vertelde dat het uitzendbureau, bijvoorbeeld naar aanleiding van een melding dat de beloning niet conform de cao was, wel navraag moest doen bij de opdrachtgever. Toen het uitzendbureau dit navroeg bij het verpakkingsbedrijf verklaarde deze dat er sprake was van een dispensatieregeling. Vervolgens werd dit ook bevestigd door de advocaat en de externe HR-adviseur van het verpakkingsbedrijf, aldus de integriteitsfunctionaris.

De integriteitsfunctionaris vertelde aan de onderzoekers van het Huis dat zij en haar collega's (de bedrijfsjurist, de eerstelijns jurist en de Operationeel Manager) op basis van de door het verpakkingsbedrijf aangeleverde informatie en daarna de bevestiging van de advocaat van het verpakkingsbedrijf, tot de conclusie kwamen dat het uitzendbureau er alles aan had gedaan om de informatie boven tafel te krijgen en zich ervan te vergewissen of verzoeker dezelfde beloning kreeg als een medewerker in dienst van het verpakkingsbedrijf.

De integriteitsfunctionaris vertelde vervolgens aan de onderzoekers van het Huis over haar advies om verzoeker financieel tegemoet te komen en dat zij dacht dat het voor verzoeker daarmee afgehandeld zou zijn.

Zij vertelde: *“Ook al heeft hij wel of niet gelijk, je ziet niet vaak dat iemand er zo beroerd van is.”*. In verband hiermee lichtte zij toe dat zij ervan uitging dat verzoeker met een *“coulancebetaling”* rust zou krijgen. Zij legde uit dat verzoeker dan zou krijgen waarvan hij vond dat hij er recht op had. De integriteitsfunctionaris vervolgde: *“Wij vonden van niet, maar uit coulance betaalden we wel.”*.

#### **Contact integriteitsfunctionaris met verzoeker**

Het bericht van 3 juli 2020 over de afhandeling van de melding was volgens de integriteitsfunctionaris de eerste keer dat zij (inhoudelijk) contact had met verzoeker. Verzoeker had daarop vervolgens niet meer gereageerd. Daarom ging zij ervan uit dat de afhandeling hetgeen was wat verzoeker nodig had. Haar rol als integriteitsfunctionaris in deze kwestie eindigde nadat de melding was afgehandeld, aldus de integriteitsfunctionaris.

De integriteitsfunctionaris vertelde dat zij, nadat de melding was afgehandeld, de melding in het systeem nog een tijd liet *“openstaan”*, omdat het uitzendbureau bleef proberen de juiste informatie te verkrijgen van het verpakkingsbedrijf. Uiteindelijk, toen zij samen met de centrale integriteitsfunctionaris (van de holding) tot de conclusie was gekomen dat zij er alles aan hadden gedaan om de juiste informatie te verkrijgen, werd de melding door de centrale integriteitsfunctionaris definitief gesloten in het systeem.

#### **Verzoeker over de afhandeling van de melding van 19 juni 2020**

In het hoorgesprek met de onderzoekers verklaarde verzoeker over de afhandeling van de melding van 19 juni 2020 dat het uitzendbureau volgens hem niets heeft gedaan, behalve afwachten waar het verpakkingsbedrijf mee kwam. Verzoeker vertelde de onderzoekers dat hij niet om een *“coulancebetaling”* had gevraagd. Op hem kwam de coulancebetaling over als: *“Alsjeblieft, hier heb je een bonus, en ga nu maar weg.”*.



## 2.3.4

### DE AFHANDELING VAN DE TEGEMOETKOMING

#### **Vragen uitzendbureau aan de externe HR-adviseur over de berekening**

Op 9 juli 2020 stuurde de bedrijfsjurist van het uitzendbureau een e-mail aan de advocaat van het verpakkingsbedrijf. Zij vermeldde daarin de afspraken die het uitzendbureau een week eerder met het verpakkingsbedrijf had gemaakt over de betaling van de tegemoetkoming (zie paragraaf 2.2.4). In die e-mail stelden de bedrijfsjurist en de Operationeel Manager ook vragen over de door de externe HR-adviseur van het verpakkingsbedrijf gemaakte berekening, die uitging van de situatie als de KRLL-cao volledig (zonder toepassing van een eventuele dispensatieregeling) zou zijn gevolgd. Op 17 juli 2020 beantwoordde de externe HR-adviseur van het verpakkingsbedrijf de vragen over de gemaakte berekening.

#### **Communicatie met verzoeker over de tegemoetkoming**

Diezelfde dag, 17 juli 2020, liet de bedrijfsjurist van het uitzendbureau verzoeker per e-mail weten dat het uitzendbureau bezig was met het vaststellen van het bedrag van de tegemoetkoming uit coulance en dat het uitzendbureau “*daarvoor contact had met een externe cao-specialist*”. Op 23 juli 2020 stuurde de bedrijfsjurist verzoeker een e-mail waarin zij vermeldde dat verzoeker uit coulance van het uitzendbureau een bedrag zou ontvangen, zonder erkenning van verzoekers vordering, teneinde de situatie omtrent de beloning te beslechten. Zij liet verzoeker weten dat het uitzendbureau zag dat de situatie veel met verzoeker deed. Tot slot vermeldde de bedrijfsjurist dat het bedrag van de tegemoetkoming de uitkomst was van de berekening van de situatie in geval verzoeker eerder uit de cao-aanloopschaal was gekomen. De berekening stuurde ze als bijlage mee.

#### **Reactie verzoeker op de berekening van de tegemoetkoming**

Op 27 juli 2020 vroeg verzoeker in een e-mail aan de bedrijfsjurist onder meer welke externe cao-specialist door het uitzendbureau was ingehuurd en waarom de berekening liep tot en met 13 mei 2020 (het moment dat het verpakkingsbedrijf de opdracht beëindigde). Verder liet verzoeker weten dat de berekening in zijn ogen onjuist was en dat hij dat ging bespreken met zijn rechtsbijstandsjurist.

#### **Reactiemail van uitzendbureau en toelichting van de bedrijfsjurist**

Bij e-mail van 31 juli 2020 berichtte de bedrijfsjurist aan verzoeker dat het uitzendbureau zich niet gehouden voelde te melden welke externe cao-specialist was geraadpleegd en dat het uitzendbureau zou onderzoeken waarom 13 mei 2020 als einddatum van de berekening was genomen. Tot slot vroeg de bedrijfsjurist verzoeker om precies aan te geven waarom de berekening in zijn ogen onjuist was.

In het hoorgesprek met de onderzoekers van het Huis verklaarde de bedrijfsjurist dat het verpakkingsbedrijf het niet nodig vond dat verzoeker wist wie de berekening had gedaan. Het verpakkingsbedrijf vond dat verzoeker erop moest vertrouwen dat het op een juiste manier was geregeld, aldus de bedrijfsjurist. Desgevraagd vertelde de bedrijfsjurist dat zij met “*extern*” bedoelde dat die externe cao-specialist niet bij het verpakkingsbedrijf in dienst was. Zij verklaarde dat zij daarmee bij verzoeker geen verwarring wilde scheppen.

#### **Herziening van de berekening door het uitzendbureau**

Op 21 september 2020 e-mailde de bedrijfsjurist verzoeker dat het uitzendbureau de berekening had herzien en tot en met 24 augustus 2020 had laten doorlopen. In verschillende e-mails tussen het verpakkingsbedrijf en het uitzendbureau staat dat verzoeker om de einddatum van 24 augustus had verzocht. Volgens verzoeker had hij daar echter niet om verzocht, maar verwachtte hij dat de einddatum van de berekening

25 oktober 2020 zou zijn: de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst bij het uitzendbureau. Het uitzendbureau maakte de tegemoetkoming, zoals berekend tot en met 24 augustus 2020, over aan verzoeker.

### 2.3.5 MEDIATIONTRAJECT EN AFLOPEN ARBEIDSOVEREENKOMST

#### **Mediationtraject**

Op advies van de bedrijfsarts vond er een mediationtraject plaats tussen verzoeker en de Operationeel Manager in de periode van 25 september 2020 tot en met 7 oktober 2020. Daar werd besproken welke stappen nodig waren voor het hervatten van werk bij een andere opdrachtgever. In de eindrapportage van het mediationtraject stond dat het voor verzoeker niet haalbaar was het werk te hervatten. Verder stond er dat hij had aangegeven hoe hij de afgelopen maanden had ervaren en dat hij niet de antwoorden had gekregen die hij nodig had.

Vervolgens stond er in de eindrapportage van het mediationtraject dat de Operationeel Manager aangaf dat hij merkte dat er een gevoel van wantrouwen was bij verzoeker en gaf hij aan dat dit gevoel niet door hem bij verzoeker was weg te nemen. Verzoeker gaf aan dat hij geen vertrouwen had in de werkwijze van het uitzendbureau, waarbij hij eveneens aangaf wel het vertrouwen te hebben dat de Operationeel Manager zijn afspraken nakwam.

De eindrapportage sloot af met de opmerking dat de Operationeel Manager had besloten het contract met verzoeker niet te verlengen. Daarnaast deed de Operationeel Manager de toezegging verzoeker op de hoogte te stellen van de uitkomsten op het moment dat het lopende onderzoek naar de cao-kwestie was afgerond.

#### **Einde arbeidsovereenkomst bij het uitzendbureau**

Uiteindelijk eindigde de arbeidsovereenkomst tussen verzoeker en het uitzendbureau van rechtswege op 25 oktober 2020. Verzoeker kreeg een getuigschrift van het uitzendbureau. Het uitzendbureau vermeldde daarin dat verzoeker van 15 maart 2017 tot en met 25 oktober 2020 via het uitzendbureau in dienst was geweest als productiemedewerker bij één van hun opdrachtgevers en dat het uitzendbureau verzoeker had leren kennen als een gewaardeerde collega die zijn werk altijd met grote inzet en professionaliteit verrichtte. Het uitzendbureau wenste verzoeker veel succes in de toekomst toe.

### 2.3.6 VERVOLG CONTACT UITZENDBUREAU EN VERPAKKINGSBEDRIJF OVER CAO-KWESTIE

#### **Verzoek uitzendbureau om een update over de dispensatieregeling**

Op 11 februari 2021 en 9 maart 2021 vroeg het uitzendbureau het verpakkingsbedrijf per e-mail een update over de dispensatieregeling. In de reactie die per e-mail op 10 maart 2021 daarop volgde, gaf het verpakkingsbedrijf aan dat de dispensatieregeling nog steeds van kracht was en werd toegepast.

#### **Visie verzoeker op de dispensatieregeling**

Verzoeker liet aan de onderzoekers van het Huis weten dat het uitzendbureau zijns inziens was tekortgeschoten in de beoordeling van de informatie van het verpakkingsbedrijf ten aanzien van de juridische geldigheid van de dispensatieregeling. Verzoeker wees erop dat in de hardheidsclausule van artikel 5.1 van de KRLI-cao het volgende stond: *“Indien de toepassing van deze regeling voor werkgevers tot problemen zou leiden, dan zal er overleg plaatsvinden met de vakverenigingen”*. Aanvullend hierop wees verzoeker erop dat de ondernemingsraad van het verpakkingsbedrijf niet tot

voornoemde vakverenigingen behoorde. Volgens verzoeker had het gevoerde jaarlijkse overleg met de ondernemingsraad over de dispensatieregeling en het feit dat deze daarachter stond geen toegevoegde waarde. Het overleg had immers volgens de KRLI-cao met de vakverenigingen moeten plaatsvinden, aldus verzoeker.

Ten aanzien van de dispensatieregeling waarop het verpakkingsbedrijf zich beriep, wees verzoeker de onderzoekers van het Huis op een uitspraak van het Hof Den Bosch van 5 november 2019 (ECLI:NL:GHSHE:2019:4065). Volgens verzoeker had het Hof in deze uitspraak geoordeeld dat een dispensatie voor onbepaalde tijd niet verenigbaar is met het systeem van de cao en de Wet cao. Volgens verzoeker kon het op basis van deze uitspraak derhalve niet zo zijn dat de dispensatieregeling waar het verpakkingsbedrijf zich op beriep geen 'temporele werking' zou hebben. Daarbij merkte verzoeker op dat het verpakkingsbedrijf tot op heden niet als bedrijf dat dispensatie heeft ten aanzien van de toepassing van het betreffende artikel vermeld staat in de KRLI-cao.

### 2.3.7

#### EINDE CONTACT TUSSEN RECHTSBIJSTANDSJURIST EN UITZENDBUREAU

##### **E-mail van 9 juli 2021 over te weinig ontvangen loon en toelichting daarop van verzoeker**

Op 9 juli 2021 e-mailde de rechtsbijstandsjurist van verzoeker aan het uitzendbureau dat nog een bedrag resteerde aan achterstallig loon, dat aan verzoeker door het uitzendbureau moest worden betaald. Volgens zijn berekening, die hij bij deze e-mail had gevoegd, oversteeg de totale loonvordering van verzoeker namelijk ruimschoots het 'coulancebedrag' dat het uitzendbureau reeds had betaald. De berekening van de rechtsbijstandsjurist liep tot en met 25 oktober 2020 (einddatum arbeidsovereenkomst bij het uitzendbureau). Verzoeker lichtte aan de onderzoekers van het Huis toe dat de berekening van de rechtsbijstandsjurist uitging van de door verzoeker gewerkte uren (inclusief gemaakte overuren), terwijl de berekening van de externe HR-adviseur uitging van de in het contract opgenomen uren per maand.

##### **Reactie uitzendbureau op de e-mail van 9 juli 2021**

Op 15 juli 2021 beantwoordde de bedrijfsjurist de e-mail van 9 juli 2021. In haar e-mail schreef de bedrijfsjurist dat er geen sprake was van achterstallig loon of enige andere financiële schade en dat er aan het bedrag, dat uit coulance was uitbetaald, door verzoeker geen rechten konden worden ontleend. Daarom bestond er volgens haar ook geen recht op enige nabetaling. Ze schreef vervolgens onder meer dat het uitzendbureau onderzoek had gedaan naar de inschalingskwestie en dat het verpakkingsbedrijf het uitzendbureau had geïnformeerd dat het verpakkingsbedrijf juridisch juist handelde, op basis van de dispensatieregeling de inschaling juist toepaste en dat toepassing van de dispensatieregeling altijd in overleg was geweest met de ondernemingsraad. Daarnaast informeerde het verpakkingsbedrijf het uitzendbureau dat de dispensatieregeling ook onderwerp van gesprek was geweest met het bedrijfstakbureau en dat het bedrijfstakbureau had bevestigd dat afwijking van de cao voor wat betreft de inschaling was toegestaan, aldus de bedrijfsjurist. De bedrijfsjurist sloot haar e-mail af met de opmerking dat uitzendkrachten op dezelfde wijze worden ingeschaald en beloond als eigen personeel van het verpakkingsbedrijf en dat het uitzendbureau derhalve handelde conform haar verplichtingen.

##### **Doorsturen van de e-mail aan de advocaat van het verpakkingsbedrijf en de reactie daarop**

De bedrijfsjurist van het uitzendbureau stuurde op 19 augustus 2021 de e-mail van de rechtsbijstandsjurist van verzoeker van 9 juli 2021 door aan de advocaat van het verpakkingsbedrijf, met het verzoek of de externe HR-adviseur van het verpakkingsbedrijf ernaar wilde kijken.

Op 25 augustus 2021 liet de advocaat van het verpakkingsbedrijf via e-mail aan de bedrijfsjurist van het uitzendbureau weten dat hij en de externe HR-adviseur de stukken van de rechtsbijstandsjurist van verzoeker hadden bekeken, maar dat zij de berekening grotendeels niet konden volgen. Daarbij gaf hij aan bereid te zijn om samen met de externe HR-adviseur de standpunten van de rechtsbijstandsjurist van verzoeker aan te horen.

#### **Reactie van het uitzendbureau op de e-mail van 9 juli 2021 van de rechtsbijstandsjurist**

Op 25 augustus 2021 stuurde de bedrijfsjurist van het uitzendbureau aan de rechtsbijstandsjurist van verzoeker een e-mail dat zij, hoewel het verpakkingsbedrijf formeel geen partij was bij de kwestie, contact had gehad met het verpakkingsbedrijf. Zij wees de rechtsbijstandsjurist er allereerst op dat het uitzendbureau juridisch juist had gehandeld en de inlenersbeloning conform de ABU-cao had toegepast, maar dat zij desondanks de berekeningen had voorgelegd aan het verpakkingsbedrijf. Het verpakkingsbedrijf kon de berekening grotendeels niet volgen, aldus de bedrijfsjurist. Zij stelde daarom voor om met een afgevaardigde van het verpakkingsbedrijf en haarzelf in overleg te gaan, waarbij de rechtsbijstandsjurist zijn standpunten en berekeningen kon toelichten.

#### **Beantwoording van de rechtsbijstandsjurist van de e-mail van 25 augustus 2021**

Bij e-mail van 10 september 2021 liet de rechtsbijstandsjurist van verzoeker weten dat verzoeker niet inging op het voorstel om een overleg in te plannen tussen het uitzendbureau, het verpakkingsbedrijf en verzoeker. De rechtsbijstandsjurist vermeldde dat, zolang het verpakkingsbedrijf de verzochte informatie, te weten de dispensatieregeling waar het zich op beriep, niet verschaft, verzoeker en de rechtsbijstandsjurist weinig reden zagen voor een overleg. De rechtsbijstandsjurist verzocht vervolgens om de informatie zo spoedig mogelijk alsnog te sturen. Tot slot vermeldde de rechtsbijstandsjurist dat, aangezien het uitzendbureau aangaf de vorderingen van de hand te wijzen, verzoeker niets anders restte dan de gang naar de rechter.

#### **Laatste contact met de rechtsbijstandsjurist**

Op 11 januari 2022 e-mailde de bedrijfsjurist de inmiddels nieuwe Operationeel Manager van de lokale vestiging van het uitzendbureau dat zij sinds het bericht van 10 september 2021 niets meer van de rechtsbijstandsjurist van verzoeker, of van verzoeker zelf had gehoord. Tegenover de onderzoekers van het Huis gaf verzoeker aan dat de inzet van de rechtsbijstandsjurist inmiddels was geëindigd.

## 3. ANALYSE

In een bejegeningsonderzoek onderzoekt het Huis de wijze waarop een werkgever zich jegens een werknemer heeft gedragen naar aanleiding van zijn/ haar melding van een vermoeden van een misstand en geeft daar een oordeel over.

### CENTRALE VRAAG IN HET KADER VAN HET BEJEGENINGSONDERZOEK

Is verzoeker benadeeld omdat hij als werknemer melding heeft gedaan van het 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 deelvragen te beantwoorden:

- 1 Is er sprake van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang (in de zin van de WHvk)?
- 2 Heeft verzoeker zijn vermoeden van een misstand (intern/ extern) gemeld in de zin van de WHvk?
- 3 Is er sprake van benadeling (in rechtspositionele zin of op andere wijze) van verzoeker na de melding? (In het kader van deze deelvraag richt het onderzoek zich ook op de wijze waarop het uitzendbureau met de melding van verzoeker is omgegaan.)
- 4 Zo ja, is de benadeling het gevolg van de melding van verzoeker?

De beantwoording van deze vragen komt achtereenvolgens aan bod in de paragrafen 3.1.1 tot en met 3.1.3. Indien relevant begint elke paragraaf met een korte beschrijving van de afwegingscriteria zoals die naar voren komen in de WHvk.

#### 3.1.1 DEELVRAAG 1: (REDELIJK) VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND

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

De WHvk beschrijft een vermoeden van een misstand als het vermoeden van een werknemer dat binnen de organisatie waarin hij/ zij 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 het Huis 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 gebaseerd. Ook komt in de onderstaande analyse aan bod hoe het maatschappelijk belang in het geding kan zijn (geweest).

Het Huis beschrijft dit, maar geeft daarover geen oordeel. Een bejegeningsonderzoek richt zich immers niet op de vermoede misstand.

### **Vermoede misstand**

Verzoeker kaartte aan dat het uitzendbureau de ABU-cao niet juist toepaste. Hij wijst erop dat het uitzendbureau zich er op grond van de ABU-cao van had moeten vergewissen of de inlenersbeloning correct werd vastgesteld. Verzoeker stelt dat het uitzendbureau dat heeft nagelaten aangezien de beloning van productiemedewerkers die het uitzendbureau detacheerde bij het verpakkingsbedrijf niet in overeenstemming was met de KRLI-cao, waaraan het verpakkingsbedrijf was gebonden.

Artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een werkgever verplicht is zich als een goed werkgever te gedragen. Dat betekent onder meer dat een werkgever verplicht is de regels uit de cao waaraan hij gebonden is, toe te passen. Afwijking van de cao ten nadele van de werknemer is niet zonder meer toegestaan. Aangezien verzoeker meende dat het uitzendbureau zich (mogelijk) niet hield aan de voor hem geldende cao, betreft het vermoeden een (mogelijke) overtreding van een wettelijk voorschrift, te weten artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek.

### **Vermoeden gebaseerd op redelijke gronden**

Bij het aanbod voor een arbeidsovereenkomst aan verzoeker in september 2019 overhandigde het verpakkingsbedrijf een exemplaar van de KRLI-cao, waaraan het verpakkingsbedrijf was gebonden. Verzoeker las daarin dat volgens artikel 5.1, derde lid, van de KRLI-cao productiemedewerkers maximaal één jaar in de aanloopschaal mochten worden geplaatst. Na afloop van die periode van maximaal één jaar diende de werknemer te worden beloond conform de salarisschaal behorende bij de functie die hij vervulde. Verzoeker was op dat moment al meer dan een jaar als productiemedewerker bij het verpakkingsbedrijf werkzaam, maar ontving niet het salaris dat hij op basis van zijn functie jaren moest krijgen. Verzoeker ontving nog steeds het salaris op basis van de aanloopschaal.

Verzoeker constateerde derhalve dat de beloning die hij ontving sinds maart 2018 niet conform de geldende KRLI-cao was. Het verpakkingsbedrijf beriep zich op een (in 1998 overeengekomen) dispensatieregeling, die volgens het verpakkingsbedrijf afwijking van het betreffende cao-artikel toestond, maar verstreekte deze dispensatieregeling niet aan verzoeker. Een dergelijke dispensatie bleek evenmin uit de geldende KRLI-cao zelf. Ook via het uitzendbureau ontving verzoeker de betreffende dispensatieregeling niet.

Uit de ABU-cao volgde voorts dat de uitzendorganisatie de uitzendkracht diende te betalen conform de inlenersbeloning die overeenkwam met de beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever (in dit geval het verpakkingsbedrijf). Eveneens volgde uit de ABU-cao dat een uitzendorganisatie verplicht was om na te gaan of de inlenersbeloning correct werd vastgesteld. Verzoeker kreeg van de uitzendorganisatie geen concrete antwoorden op de vragen die hij stelde over de naleving van beide cao's.

Verzoeker had op grond van de hem ter beschikking staande gegevens derhalve een redelijke grond om te vermoeden dat het uitzendbureau de ABU-cao op dat punt niet goed toepaste.

### **Maatschappelijk belang mogelijk in het geding**

De cao-kwestie die verzoeker aankaartte, stijgt uit boven een individueel of persoonlijk conflict. Binnen de verpakingsorganisatie in Nederland werkten gemiddeld 70 productiemedewerkers, die waren verdeeld over twee vestigingen. Ongeveer de helft daarvan was door het uitzendbureau bij het verpakingsbedrijf voor een langere periode – mogelijk langer dan een jaar zoals ook in het geval van verzoeker – gedetacheerd. Deze cao-kwestie raakte derhalve meer dan alleen het persoonlijk belang van verzoeker. Immers, meerdere door het uitzendbureau bij de verpakingsorganisatie gedetacheerde productiemedewerkers konden mogelijk worden gedupeerd door een incorrecte (te lage) vaststelling van de inlenersbeloning.

Daarnaast is uit de beschikbare informatie gebleken dat het niet volgen van deze cao-verplichting bij de verpakingsorganisatie in Nederland al meerdere jaren de gebruikelijke gang van zaken was en dat het uitzendbureau al die tijd dienovereenkomstig de inlenersbeloning vaststelde. Derhalve kan worden gesproken van een structureel karakter.

Het Huis kwalificeert deze situatie in beginsel als ernstig. Het Huis wijst erop dat de ABU-cao voorschrijft dat een uitzendonderneming zich ervan verzekert dat de door de inlener geleverde informatie over de beloning correct is om de inlenersbeloning te kunnen bepalen. Als het gaat om een kwetsbare groep werknemers op de arbeidsmarkt, zoals in dit geval aan de orde is, vindt het Huis dit zeker ernstig. In deze zaak betreft het immers werkzaamheden die in de regel worden uitgevoerd door lager opgeleide en laaggeletterde werknemers, waarbij vaak ook sprake is van een migratieachtergrond. Daarbij neemt het Huis aan dat zij vaak moeite zullen hebben met het lezen en begrijpen van in het Nederlands opgestelde juridische stukken, die op zichzelf gezien ingewikkeld van aard zijn. Van een grote en internationaal opererende organisatie mag een zorgvuldige omgang met deze kwetsbare groep werknemers op de arbeidsmarkt worden verwacht. Hierbij is eveneens van belang dat het uitzendbureau al gedurende vele jaren productiemedewerkers detacheerde bij de verpakingsorganisatie. Van het uitzendbureau had dan ook verwacht mogen worden bekend te zijn met de KRLI-cao en dat het bij onduidelijkheid daarover vragen zou stellen aan het verpakingsbedrijf.

#### **Resumerend**

Het Huis stelt vast dat er sprake was van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met maatschappelijk belang. Het vermoeden van verzoeker betrof een (mogelijke) overtreding van een wettelijk voorschrift, namelijk dat het uitzendbureau, door zich er onvoldoende van te vergewissen of de inlenersbeloning (zoals was bepaald in de ABU-cao) correct was vastgesteld, zich niet gedroeg als een goed werkgever (artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek).

Op basis van de hem ter beschikking staande gegevens had verzoeker redelijke gronden om te vermoeden dat het uitzendbureau de inlenersbeloning voor een productiemedewerker die meer dan een jaar bij het verpakingsbedrijf was gedetacheerd niet juist toepaste. Het mogelijk niet naleven van een cao stijgt uit boven het individuele belang van verzoeker en dupeerde mogelijk meerdere vanuit het uitzendbureau bij het verpakingsbedrijf gedetacheerde productiemedewerkers. Bovendien volgde het verpakingsbedrijf al meerdere jaren het betreffende cao-artikel niet en paste het uitzendbureau de inlenersbeloning al die tijd dienovereenkomstig toe. Derhalve is sprake van een structureel karakter.

Ook kwalificeert het Huis het mogelijk niet volgen van een dergelijk cao-artikel in beginsel als ernstig. Het Huis neemt in dit geval in aanmerking dat het hier gaat om een kwetsbare groep werknemers op de arbeidsmarkt, waarbij van een grote en internationaal opererende organisatie een zorgvuldige omgang mag worden verwacht. Eveneens is van belang dat het uitzendbureau al gedurende vele jaren productiemedewerkers detacheerde bij de verpakkingsorganisatie en dat van het uitzendbureau mocht worden verwacht bekend te zijn met de KRLI-cao.

### 3.1.2 DEELVRAAG 2: MELDING

**Deelvraag:** *Heeft verzoeker zijn vermoeden van een misstand (intern/ extern) gemeld in de zin van de WHvk?*

Een melding in de zin van de WHvk 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.

*Brief van 3 december 2019*

Het eerste contact tussen het uitzendbureau en verzoeker over de kwestie omtrent de inschaling op basis van de KRLI-cao vond plaats in oktober 2019. Verzoeker had, via zijn echtgenote, daarover telefonisch contact met de Operationeel Manager van de lokale vestiging van het uitzendbureau. Op 3 december 2019 volgde een formele brief die mede gericht was aan de Operationeel Manager waarin erop werd gewezen dat het uitzendbureau artikel 16 van de ABU-cao niet correct toepaste. De rechtsbijstandsjurist van verzoeker verzocht in diezelfde brief het uitzendbureau om vanaf 15 maart 2018 (het moment dat verzoeker één jaar bij het verpakkingsbedrijf was gedetacheerd) met terugwerkende kracht verzoeker zijn salaris uit te betalen dat hij op basis van zijn functiejaren en volgens de KRLI-cao had moeten krijgen.

Blijkens de verklaringen van de Operationeel Manager betrof deze op dat moment de juristen van het uitzendbureau (zijnde de eerstelijnsjurist en de bedrijfsjurist) bij deze kwestie. Het uitzendbureau beoordeelde de kwestie destijds louter als een (juridisch) verzoek tot correctie op het (reeds uitbetaalde) salaris.

Het Huis stelt vast dat het uitzendbureau de brief van 3 december 2019 niet opvatte als een melding van een vermoeden van een misstand, maar zich focuste op het individuele belang van verzoeker. Het Huis acht dit op zichzelf niet verwonderlijk nu het verzoek in de brief van 3 december 2019 uitsluitend gericht was op een correctie van het salaris van verzoeker. Bovendien was de brief opgesteld door een rechtsbijstandsjurist van verzoeker, hetgeen mogelijk de indruk van een louter individuele juridische kwestie versterkte. Ook maakte verzoeker op dat moment nog geen gebruik van de meldingsfaciliteit van het uitzendbureau, te weten het 'SpeakUp'-systeem.

Desondanks oordeelt het Huis dat gezien de omstandigheden van het uitzendbureau had mogen worden verwacht de brief van 3 december 2019 eveneens als een melding op grond van de meldregeling op te vatten, of bij verzoeker – bij onvoldoende duidelijkheid daarover – navraag te doen. De achterliggende kwestie die verzoeker aankaartte, raakte immers meer dan louter het individuele belang van verzoeker. Bovendien was het uitzendbureau er volgens verzoeker mee bekend dat hij een vermoeden van een misstand over de cao-kwestie bij het verpakkingsbedrijf had aangekaart en dat het verpakkingsbedrijf daarnaar onderzoek zou uitvoeren. Bovendien werd in de meldregeling van het uitzendbureau aangemoedigd om eventuele zorgen eerst kenbaar te maken via de reguliere (lokale) contactpersoon, zoals verzoeker dat deed bij de



Operationeel Manager. Het Huis acht de beoordeling door het uitzendbureau van de brief van 3 december 2019 (als een uitsluitend individuele, juridische kwestie) op dat moment dan ook als te beperkt.

Het Huis beoordeelt de brief van 3 december 2019 als een (eerste) interne melding als genoemd in de meldregeling van het uitzendbureau. Eveneens beoordeelt het Huis die brief als een melding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de WHvk.

#### *Melding via 'SpeakUp' op 19 juni 2020*

Op 19 juni 2020 deed verzoeker via 'SpeakUp' digitaal melding van een vermoeden van een misstand bij het uitzendbureau. Hij meldde daarbij dat het verpakingsbedrijf ten aanzien van productiemedewerkers de KRLLI-cao niet juist toepaste doordat inschaling in de aanloopschaal volgens die cao slechts voor één jaar was toegestaan. Vervolgens gaf verzoeker aan dat het uitzendbureau daarom de inlenersbeloning niet goed toepaste. Daarbij deed hij een beroep op artikel 16, derde lid en zesde lid, van de ABU-cao. Verzoeker vermeldde dat hij hiervan mondeling al in november 2019 melding had gedaan bij het uitzendbureau en dat op 3 december 2019 zijn rechtsbijstandsjurist het uitzendbureau in dit kader had aangesproken.

Verzoeker maakte derhalve gebruik van de digitale meldfaciliteit van het uitzendbureau. Vervolgens stuurde de integriteitsfunctionaris verzoeker een bericht via 'SpeakUp' dat zij de melding in behandeling ging nemen en op 3 juli 2020 informeerde zij verzoeker via 'SpeakUp' over de afhandeling van de melding.

Uit het handelen van het uitzendbureau kan worden opgemaakt dat de melding van 19 juni 2020 op dat moment werd opgevat als een interne melding als genoemd in de meldregeling van het uitzendbureau. Het Huis beoordeelt de melding op 19 juni 2020 tevens als een (tweede) interne melding in de zin van de WHvk.

#### **Resumerend**

Verzoeker deed op 3 december 2019 bij het uitzendbureau melding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de WHvk. Op 19 juni 2020 herhaalde verzoeker zijn melding, ditmaal via 'SpeakUp'. In beide meldingen wees verzoeker er op dat het uitzendbureau zijns inziens de inlenersbeloning niet juist toepaste en deed daarbij een beroep op de ABU-cao.

### **3.1.3**

#### **DEELVRAAG 3 EN 4: BENADELING ALS GEVOLG VAN DE MELDING**

**Deelvraag:** *Is er sprake van benadeling van verzoeker na de melding, en zo ja, is de ondervonden benadeling het gevolg van de melding van verzoeker?*

De benadeling van een verzoeker kan uiteenlopende vormen aannemen en beperkt zich niet noodzakelijkerwijs tot rechtspositionele maatregelen. Het Huis 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 deed.

Vervolgens beoordeelt het Huis of de benadeling van verzoeker door zijn werkgever het gevolg is geweest van de melding. Daartoe overweegt het Huis of uit het onderzoeksdossier blijkt dat er sprake is van een causale relatie tussen de melding en de vastgestelde benadeling. Zo ja, dan is sprake van benadeling als gevolg van de melding.

In deze paragraaf worden met betrekking tot de deelvraag de volgende onderwerpen behandeld:

- A. Afhandeling van de melding van 3 december 2019.
- B. Verzoekers arbeidsongeschiktheid vanaf 29 mei 2020.
- C. Afhandeling van de herhaalde melding via het meldkanaal van 19 juni 2020.
- D. Afhandeling en berekening uitbetaalde tegemoetkoming.

#### **A. Afhandeling van de melding van 3 december 2019**

##### *Opvolging melding van 3 december 2019*

Zoals in paragraaf 3.1.2 is verwoord, beschouwt het Huis de brief van verzoeker van 3 december 2019 als een melding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de WHvk.

In de kern kwam de brief erop neer dat verzoeker het uitzendbureau verzocht om op basis van artikel 16 van de ABU-cao, in combinatie met artikel 5.1, derde lid, van de KRLLI-cao, de inlenersbeloning correct toe te passen. Volgens verzoeker had hij maximaal één jaar op basis van de aanloopschaal beloond mogen worden. Volgens hem diende hij vanaf 15 maart 2018 (na één jaar als productiemedewerker gewerkt te hebben voor het verpakkingsbedrijf) te worden beloond conform de salarisschaal behorende bij de functie die hij vervulde.

Hoewel het uitzendbureau de brief van 3 december 2019 niet als een melding van een vermoede misstand opvatte, ondernam het naar aanleiding van deze brief wel stappen om dit uit te zoeken. De eerstelijns jurist pakte de kwestie op en deed navraag bij het verpakkingsbedrijf. Op 14 februari 2020 koppelde de eerstelijns jurist het één en ander terug aan de rechtsbijstandsjurist van verzoeker. Daarbij vermeldde zij dat het verpakkingsbedrijf had laten weten de cao-kwestie te onderzoeken en dat het in gesprek zou gaan met zijn ondernemingsraad, het bedrijfstakbureau en een extern adviesbureau. De eerstelijns jurist verzocht (de rechtsbijstandsjurist van) verzoeker om het door het verpakkingsbedrijf ingestelde onderzoek af te wachten. Op 28 februari 2020 liet de eerstelijns jurist aan de rechtsbijstandsjurist weten dat het uitzendbureau de dispensatieregeling, waarop het verpakkingsbedrijf zich beriep, had opgevraagd. Na een rappel van de rechtsbijstandsjurist, benadrukte de eerstelijns jurist nogmaals dat het uitzendbureau zijn best deed de gewenste informatie bij het verpakkingsbedrijf te achterhalen.

Op 27 maart 2020 stuurde de Managing Director Operations van het verpakkingsbedrijf een e-mail aan de Operationeel Manager van het uitzendbureau. Daarin liet hij weten dat het verpakkingsbedrijf van mening was dat er in juridisch opzicht geen fouten waren gemaakt. Voorts gaf hij aan dat verzoeker onrust veroorzaakte op de werkvloer en dat het verpakkingsbedrijf had besloten de detachering te beëindigen, maar dat nog werd gezocht naar een passend moment. Daarnaast deed hij de eerste voorzet aan het uitzendbureau om, in het geval verzoeker een juridische procedure zou starten tegen het uitzendbureau, in overleg te gaan over een financiële tegemoetkoming aan verzoeker zonder erkenning van schuld.

De Operationeel Manager van het uitzendbureau legde de reactie van de Managing Director Operations vervolgens voor aan de bedrijfsjurist van het uitzendbureau, die hierop bij brief van 3 april 2020 reageerde. In die brief schreef de bedrijfsjurist aan de Managing Director Operations van het verpakkingsbedrijf dat het uitzendbureau, om de inlenersbeloning correct vast te kunnen stellen, de dispensatieregeling van het verpakkingsbedrijf nodig had. Het uitzendbureau verzocht het verpakkingsbedrijf dringend de dispensatieregeling aan te leveren. De eerstelijnsjurist zond de brief van

3 april 2020 van de bedrijfsjurist ter informatie aan de rechtsbijstandsjurist van verzoeker. Na de brief van 3 april 2020 had de bedrijfsjurist van het uitzendbureau meermaals contact met het verpakkingsbedrijf over deze cao-kwestie. Uiteindelijk verstrekte het verpakkingsbedrijf op 7 mei 2020 de dispensatieregeling aan het uitzendbureau, maar wel onder de voorwaarde dat zowel de dispensatieregeling als de begeleidende brief niet met de rechtsbijstandsjurist van verzoeker werden gedeeld. Op 3 juni 2020 verstrekte het verpakkingsbedrijf vervolgens nog een berekening (afkomstig van de externe HR-adviseur van het verpakkingsbedrijf) aan het uitzendbureau, van het loon dat verzoeker zou hebben gekregen bij volledige toepassing van de KRLI-cao. Ook hierbij stelde het verpakkingsbedrijf de voorwaarde deze niet te delen met verzoeker.

Het Huis ziet dat het uitzendbureau in de beginfase van de melding van 3 december 2019 een stevig juridisch standpunt innam ten opzichte van het verpakkingsbedrijf om zich ervan te (kunnen) verzekeren dat de inlenersbeloning correct was vastgesteld. Het Huis ziet echter ook dat voor verzoeker belangrijke informatie op geen enkele wijze met hem werd gedeeld, zoals:

- dat het verpakkingsbedrijf vond dat hij onrust op de werkvloer veroorzaakte;
- dat het verpakkingsbedrijf al op 27 maart 2020 had besloten de detachering te beëindigen;
- dat het verpakkingsbedrijf, in geval van een juridische procedure, een voorzet had gedaan om met het uitzendbureau te praten over een eventuele financiële tegemoetkoming voor verzoeker, zonder erkenning van schuld;
- dat het verpakkingsbedrijf de dispensatieregeling uiteindelijk had verstrekt aan het uitzendbureau, maar daaraan de voorwaarde had verbonden deze niet met verzoeker te delen.

Mogelijk deelde het uitzendbureau de hierboven genoemde informatie niet met verzoeker omdat de communicatie tussen het uitzendbureau en het verpakkingsbedrijf een vertrouwelijk karakter had. Wellicht speelde ook strategisch juridische en financiële belangen voor het uitzendbureau een rol. Welke redenen hieraan ook ten grondslag liggen, het niet delen van deze informatie was niet in het belang van verzoeker. Verzoeker wilde met name de dispensatieregeling in kunnen zien. Dat was volgens het Huis ook een gerechtvaardigd belang, omdat deze zowel van invloed was op de KRLI-cao als in afgeleide vorm op de ABU-cao. Het raakte in die zin rechtstreeks verzoekers arbeidsvoorwaarden en de hoogte van zijn beloning. Het Huis is van oordeel dat iedere werknemer volledig kennis moet kunnen nemen van alle regelingen die een werkgever van toepassing acht op zijn arbeidsvoorwaarden. Het uitzendbureau had daarin een eigen verantwoordelijkheid als werkgever van verzoeker, ook al was het daarvoor afhankelijk van de medewerking van het verpakkingsbedrijf. Door deze verantwoordelijkheid als werkgever niet te nemen, deed het uitzendbureau automatisch een concessie aan het gerechtvaardigde belang dat verzoeker had om kennis te kunnen nemen van de dispensatieregeling.

Het Huis is van oordeel dat het uitzendbureau door het doen van deze concessie tekort is geschoten in zijn werkgeversrol. Het Huis oordeelt dan ook dat hier sprake was van benadeling van verzoeker.

Voorts communiceerde het uitzendbureau niet met verzoeker over voor hem belangrijke informatie, zelfs niet in meer algemene zin. Zo vertelde het uitzendbureau niet aan verzoeker dat het verpakkingsbedrijf de dispensatieregeling wel aan het uitzendbureau had verstrekt maar dat onder de voorwaarde had gedaan deze niet met verzoeker te delen. Pas in het kader van het onderzoek van het Huis, nam verzoeker er kennis van dat het uitzendbureau al op 7 mei 2020 in bezit was van de dispensatieregeling. Ook over de andere voornoemde punten, zoals de mededeling van het verpakkingsbedrijf dat

verzoeker onrust op de werkvloer veroorzaakte, informeerde het uitzendbureau verzoeker niet. Bovendien is ook niet gebleken dat het uitzendbureau hierover kritische vragen stelde aan het verpakkingbedrijf, wat van een goed werkgever bij een dergelijke beschuldiging van zijn werknemer mag worden verwacht.

Het Huis oordeelt dat het uitzendbureau verzoeker benadeelde door hem belangrijke informatie te onthouden. Het uitzendbureau wist of had moeten weten dat verzoeker veel belang hechtte aan deze informatie. Dat verzoeker veel belang hechtte aan de informatie wordt bevestigd door het gegeven dat hij op 19 juni 2020 een herhaalde melding deed via 'SpeakUp' om nogmaals aandacht voor de kwestie te vragen.

Aangezien de informatie die het uitzendbureau verzoeker onthield onlosmakelijk was verbonden met zijn melding van 3 december 2019, beschouwt het Huis een causale relatie tussen het achterhouden van die informatie en zijn melding als evident.

#### **Resumerend**

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld door het uitzendbureau doordat deze onvoldoende rekening hield met zijn belangen als werknemer en melder. Het uitzendbureau had als formele werkgever een eigen verantwoordelijkheid om verzoeker kennis te laten nemen van alle regelingen die op zijn dienstbetrekking van toepassing werden geacht. Een concessie ten aanzien van die eigen verantwoordelijkheid (door onder meer het niet verstrekken van (informatie over) de dispensatieregeling aan verzoeker), betekende automatisch een concessie aan het voornoemd belang van verzoeker.

Ook stelt het Huis vast dat het uitzendbureau tekortgeschoten is ten aanzien van het informeren van verzoeker over andere voor hem belangrijke informatie in het kader van zijn melding.

Het Huis stelt vast dat ten aanzien hiervan er sprake is van een causale relatie met de melding van de vermoede misstand van 3 december 2019.

#### **B. Verzoekers arbeidsongeschiktheid vanaf 29 mei 2020**

Op 13 mei 2020 beëindigde het verpakkingbedrijf de inlening van verzoeker bij het uitzendbureau, dat verzoeker diezelfde dag daarover informeerde. Het uitzendbureau spande zich vervolgens in om verzoeker bij een andere opdrachtgever te detacheren. Op 29 mei 2020 meldde verzoeker zich ziek.

In een verzekeringsgeneeskundige rapportage van het UWV van 2 juni 2022 wordt vermeld dat verzoeker blijkens informatie van de bedrijfsarts als gevolg van werkgerelateerde klachten arbeidsongeschikt is geworden. De belastbaarheid van verzoeker was ten tijde van de verzekeringsgeneeskundige rapportage van het UWV van 2 juni 2022 nog niet vast te stellen. Daarvoor werd aanvullende informatie bij de behandelaars opgevraagd. Verzoeker gaf aan dat hij psychische belemmeringen ervoer om weer werkzaamheden te verrichten. Volgens voornoemde rapportage vond verzoeker het onder meer moeilijk om met stress, onduidelijkheden en met zijn emoties om te gaan. Op 24 november 2022 liet het UWV aan verzoeker weten dat hij vanaf 27 mei 2022 in aanmerking kwam voor een WIA-uitkering (80% -100% arbeidsongeschikt). De echtgenote van verzoeker verklaarde in september 2023 tegenover de onderzoekers van het Huis dat de gezondheidsklachten van verzoeker nog voortduurden.

Het Huis merkt op dat gezondheidsklachten en daaruit voortkomende arbeidsongeschiktheid vaak het gevolg zijn van meerdere factoren. Het handelen of nalaten van een werkgever kan één van de factoren zijn waardoor werknemers gezondheidsklachten krijgen en daarom arbeidsongeschikt worden.

Uit de onderzoeksinformatie komt naar voren dat de blijvende onduidelijkheid over de cao-kwestie verzoeker hinderde. De door hem gewenste duidelijkheid over de cao-kwestie kreeg verzoeker noch van het verpakkingsbedrijf, noch van het uitzendbureau. Dit maakte het voor hem lastig om de kwestie los te laten. Het Huis acht het aannemelijk dat de door verzoeker ondervonden problemen, zoals het moeilijk kunnen omgaan met stress en zijn eigen emoties, hiermee verband hielden en hem belemmerden in zijn mogelijkheden om arbeid te verrichten. Verder dan deze constatering kan het Huis echter niet gaan. Het Huis heeft niet kunnen vaststellen dat het handelen of nalaten van het uitzendbureau naar aanleiding van de melding tot de arbeidsongeschiktheid van verzoeker hebben geleid.

#### **Resumerend**

Het Huis acht het aannemelijk dat het uitblijven van duidelijkheid over de cao-kwestie een nadelige invloed had op de psychische gezondheid van verzoeker. Dit uitblijven van duidelijkheid is ten dele terug te voeren op het handelen en nalaten van het uitzendbureau. Het Huis heeft echter niet kunnen vaststellen deze het gevolg waren van de melding van verzoeker, noch in hoeverre dit leidde tot zijn arbeidsongeschiktheid.

#### **C. Afhandeling van de herhaalde melding via het meldkanaal van 19 juni 2020**

Zoals in paragraaf 3.1.2 is verwoord, beschouwt het Huis de melding op 19 juni 2020 als een (tweede) interne melding in de zin van de WHvk.

Op 3 juli 2020 handelde de integriteitsfunctionaris schriftelijk de melding van verzoeker via 'SpeakUp' af. Zij gaf aan dat er geen sprake was van een integriteitsschending door het uitzendbureau. Wel zou er sprake zijn van een lastig arbeidsrechtelijk vraagstuk. Doordat zij van mening was dat de kwestie al lang duurde en zij had begrepen dat het verzoeker zwaar viel, zou zij aan het uitzendbureau hebben geadviseerd om verzoeker, uit coulance, financieel tegemoet te komen. Zij gaf aan dat de bedrijfsjurist hem binnenkort daarover zou informeren.

Gebleken is dat het verzoeker met name ging om duidelijkheid te krijgen over de juiste toepassing van de cao-regeling en de beloning waarop hij volgens de cao recht had. Het advies om verzoeker 'uit coulance' financieel tegemoet te komen, was een eigen idee van de integriteitsfunctionaris en gaf verzoeker niet de gewenste duidelijkheid. De integriteitsfunctionaris verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat zij ervan uitging dat verzoeker met een 'coulancebetaling' rust zou krijgen. Het had volgens het Huis echter in de rede gelegen dat de integriteitsfunctionaris contact met verzoeker had opgenomen om hem te vragen wat hij wilde bereiken met zijn melding. Voor verzoeker vormde de 'coulancebetaling' geen afdoening van zijn melding. Verzoeker vertelde de onderzoekers dat hij niet om een 'coulancebetaling' had gevraagd en dat dit op hem overkwam als: "*Alsjeblieft, hier heb je een bonus, en ga nu maar weg.*".

Voorts vindt het Huis het opvallend dat het uitzendbureau verzoeker bij de afhandeling van zijn melding niet informeerde over de eerdere (zeer inhoudelijke) correspondentie van het uitzendbureau over de kwestie met het verpakkingsbedrijf. Op het moment van de tweede melding van verzoeker, was de bedrijfsjurist immers al betrokken bij de

kwestie en de correspondentie tussen haar en de advocaat van het verpakkingsbedrijf duurde nog steeds voort. In een e-mail van 29 juni 2020 informeerde de bedrijfsjurist de advocaat van het verpakkingsbedrijf dat verzoeker een integriteitsmelding bij het uitzendbureau had gedaan. Daarbij zette zij grote juridische vraagtekens bij de uitvoering die het verpakkingsbedrijf gaf aan de KRLI-cao. Zij kende op dat moment ook de dispensatieregeling waarop het verpakkingsbedrijf zich beriep. Het verpakkingsbedrijf bleef echter bij zijn standpunt dat het (juridisch) juist handelde. Het uitzendbureau lichtte verzoeker niet in over deze nog voortdurende (inhoudelijke) correspondentie met het verpakkingsbedrijf waarin het verpakkingsbedrijf onder meer opperde om verzoeker een financiële compensatie aan te bieden. Daarnaast is gebleken dat het verpakkingsbedrijf de kosten van de 'coulancebetaling' heeft gedragen en dat het uitzendbureau daarover evenmin transparant was tegenover verzoeker.

Bovendien erkende het uitzendbureau in de afhandeling van de melding tegenover verzoeker niet dat zijn melding zijn individuele zaak oversteeg. Dat het uitzendbureau zich van dit overstijgende karakter wel bewust was, blijkt uit de e-mail van 29 juni 2020 van de bedrijfsjurist aan de advocaat van het verpakkingsbedrijf. In die e-mail schreef zij dat verzoeker niet de enige flexwerker was die in deze positie verkeerde en te voorzien dat het uitzendbureau ook naar de rest van de populatie moest kijken. Derhalve was de melding met een 'coulancebetaling' aan verzoeker niet afgedaan. Dat het uitzendbureau zich daarvan bewust was, blijkt eveneens uit het feit dat de integriteitsfunctionaris het Huis vertelde dat zij de melding in het systeem nog een tijd liet "openstaan", omdat het uitzendbureau bleef proberen de juiste informatie te verkrijgen van het verpakkingsbedrijf.

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld doordat het uitzendbureau bij de afhandeling van zijn melding van 19 juni 2020 onvoldoende rekening hield met zijn belangen. Zo vroeg het uitzendbureau verzoeker niet wat hij met zijn melding wilde bereiken, was het niet transparant over eerdere (nog voortdurende) correspondentie met het verpakkingsbedrijf en over de wijze waarop de 'coulancebetaling' tot stand was gekomen, en deed het de melding van verzoeker ten onrechte af als een (louter) individuele casus.

Aangezien voornoemde benadelingshandelingen onlosmakelijk waren verbonden met zijn melding van 3 december 2019, beschouwt het Huis een causale relatie tussen die benadelingshandelingen en zijn melding als evident.

### **Resumerend**

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld doordat het uitzendbureau bij de afhandeling van zijn melding van 19 juni 2020 onvoldoende rekening heeft gehouden met de belangen van verzoeker.

Het uitzendbureau vroeg verzoeker niet wat hij met zijn melding wilde bereiken, het was niet transparant over eerdere (nog voortdurende) correspondentie met het verpakkingsbedrijf en de wijze waarop de 'coulancebetaling' tot stand was gekomen, en deed de melding van verzoeker ten onrechte af als (louter) een individuele casus.

Het Huis stelt vast dat hierbij eveneens sprake is van een causale relatie.

#### **D. Afhandeling en berekening uitbetaalde tegemoetkoming**

Zoals het uitzendbureau bij de afhandeling van de melding van 19 juni 2020 aan verzoeker berichtte, hield de bedrijfsjurist zich na die afhandeling bezig met de uitbetaling van de toegezegde 'coulancebetaling'. Het bedrag dat daarmee gemoeid was, zou de uitkomst zijn van de berekening van de situatie waarin verzoeker eerder uit de cao-aanloopschaal was gekomen, aldus de bedrijfsjurist. De berekening die de bedrijfsjurist aan verzoeker stuurde, was naar haar zeggen opgesteld door een externe cao-specialist met wie het uitzendbureau contact had. De berekening van de 'coulancebetaling' liep tot en met 13 mei 2020 (het moment dat het verpakkingsbedrijf de opdracht beëindigde). Verzoeker achtte de berekening onjuist. Het uitzendbureau herzag de berekening en deze liep vervolgens tot en met 24 augustus 2020.

Allereerst merkt het Huis op dat niet duidelijk is geworden waarom het uitzendbureau als einddatum voor de berekening 24 augustus 2020 koos en niet de door verzoeker verwachte einddatum van 25 oktober 2020 (de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst bij het uitzendbureau). Het uitzendbureau leverde voor de gekozen einddatum van 24 augustus 2020 bij verzoeker, noch bij het Huis een onderbouwing aan. Dit staat nog los van de vraag of bij de berekening ook gekeken had moeten worden naar aanvullende loonbestanddelen, zoals die waar de rechtsbijstandsjurist van verzoeker bij e-mail van 9 juli 2021 het uitzendbureau expliciet op wees.

Daarnaast was het uitzendbureau, daarom gevraagd door verzoeker, niet transparant over wie de externe cao-specialist was die voor het uitzendbureau de berekening uitvoerde. Gebleken is dat dit een vaste externe-HR adviseur van het verpakkingsbedrijf was, die (ook) voor deze berekening werd betaald door het verpakkingsbedrijf. Evenmin was het uitzendbureau transparant over het feit dat tussen het uitzendbureau en het verpakkingsbedrijf was afgesproken dat het verpakkingsbedrijf de kosten zou dragen van de 'coulancebetaling'. Integendeel, bij de afhandeling van de melding op 3 juli 2020 werd bij verzoeker de indruk gewekt dat het uitzendbureau zelf verzoeker financieel tegemoet zou komen. Zo schreef de integriteitsfunctionaris op 3 juli 2020 aan verzoeker: *"Ik ben echter wel van mening dat deze kwestie nu wel al heel lang duurt en ik heb begrepen dat deze kwestie u zwaar valt. Ik heb daarom [het uitzendbureau] geadviseerd om u, uit coulance, financieel tegemoet te komen."*

Bovendien kan de vraag worden gesteld, zeker vanuit het oogpunt van verzoeker, of de berekening van de tegemoetkoming onafhankelijk tot stand is gekomen en voldeed aan de toezegging dat het een berekening zou zijn van de situatie waarin verzoeker eerder uit de cao-aanloopschaal zou zijn gekomen. In de regel kan worden verondersteld dat degene die betaalt (in dit geval het verpakkingsbedrijf), ook bepaalt. Het verpakkingsbedrijf had een belang bij het betalen van een lage(re) tegemoetkoming en bovendien was de relatie tussen het verpakkingsbedrijf en verzoeker inmiddels ernstig verslechterd.

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld doordat het uitzendbureau niet transparant is geweest over wie de berekening van de 'coulancebetaling' uitvoerde en wie de kosten daarvan droeg, en geen onderbouwing gaf over de gekozen einddatum van de berekening.

Nu de 'coulancebetaling' evident een uitvloeisel was van de afhandeling van de melding is hierbij eveneens sprake van een causale relatie.

### **Resumerend**

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld doordat het uitzendbureau niet transparant is geweest over het feit wie de berekening van de 'coulancebetaling' uitvoerde, de kosten daarvan droeg en geen onderbouwing gaf over de gekozen einddatum van de berekening.

Tevens stelt het Huis vast dat sprake is van een causale relatie.



## 4. CONCLUSIE

Op 10 december 2021 meldde verzoeker zich bij het Huis met het verzoek een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop het uitzendbureau hem bejegende als gevolg van het melden van een vermoeden van een misstand. Naar aanleiding van dit verzoek startte het Huis een bejegeningsonderzoek.

Voor het onderzoek van het Huis luidde de onderzoeksvraag als volgt:

*Is verzoeker benadeeld omdat hij als werknemer melding heeft gedaan van een vermoeden van een misstand?*

*Zo ja, waaruit heeft die benadeling bestaan?*

Het Huis komt in dat verband tot de volgende conclusies:

### **1 Verzoeker had een redelijk vermoeden van een misstand**

Het Huis stelt vast dat er sprake was van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met maatschappelijk belang.

Het vermoeden van verzoeker betrof een (mogelijke) overtreding van een wettelijk voorschrift, namelijk dat het uitzendbureau, doordat het zich er onvoldoende van vergewiste dat de inlenersbeloning (zoals was bepaald in de ABU-cao) correct was vastgesteld, zich niet gedroeg als een goed werkgever.

Op grond van de hem ter beschikking staande gegevens had verzoeker redelijke gronden om te vermoeden dat het uitzendbureau de inlenersbeloning voor productiemedewerkers die meer dan een jaar bij het verpakkingsbedrijf waren gedetacheerd niet juist toepaste.

Het mogelijk niet volgen van een cao stijgt in dit geval uit boven het individuele belang van verzoeker en dupeerde mogelijk meerdere vanuit het uitzendbureau bij het verpakkingsbedrijf gedetacheerde productiemedewerkers. Bovendien volgde het verpakkingsbedrijf al meerdere jaren artikel 5.1. van de KRLI-cao niet en paste het uitzendbureau de inlenersbeloning al die tijd dienovereenkomstig toe. Derhalve is sprake van een structureel karakter. Ook kwalificeert het Huis het mogelijk niet naleven van een dergelijk cao-artikel als ernstig. Daarbij neemt het Huis in aanmerking dat het hier gaat om een kwetsbare groep werknemers op de arbeidsmarkt, waarbij van een grote en internationaal opererende organisatie een zorgvuldige omgang mag worden verwacht. Eveneens is van belang dat het uitzendbureau al gedurende vele jaren productiemedewerkers detacheerde bij de verpakkingsorganisatie en dat van het uitzendbureau mocht worden verwacht bekend te zijn met de KRLI-cao.

### **2 Verzoeker heeft zijn vermoeden op correcte wijze intern gemeld**

Verzoeker heeft op 3 december 2019 een eerste (interne) melding gedaan als bedoeld in de WHvk. Op 19 juni 2020 herhaalde verzoeker zijn (interne) melding, dit maal via 'SpeakUp'. In beide meldingen wees verzoeker erop dat het uitzendbureau zijns inziens de inlenersbeloning niet juist toepaste en deed daarbij een beroep op de ABU-cao.

### **3 Verzoeker is op drie punten benadeeld door het uitzendbureau als gevolg van de melding**

Het Huis stelt vast dat het uitzendbureau verzoeker benadeelde door de afhandeling van de melding van 3 december 2019, alsmede door de afhandeling van de melding van 19 juni 2020. Zo schoot het uitzendbureau onder meer tekort ten aanzien van het informeren van verzoeker over het feit dat het uitzendbureau de dispensatieregeling had ontvangen van het verpakkingsbedrijf en was het niet transparant over de wijze waarop de 'coulancebetaling' tot stand was gekomen. Het uitzendbureau hield hierbij onvoldoende rekening met de belangen van verzoeker als werknemer en melder. Het uitzendbureau had een eigen verantwoordelijkheid om verzoeker als zijn formele werkgever kennis te laten nemen van alle regelingen die op zijn dienstbetrekking van toepassing worden geacht. Een concessie ten aanzien van die eigen verantwoordelijkheid (door onder meer het niet verstrekken van (informatie over) de dispensatieregeling aan verzoeker), betekende automatisch een concessie aan het voornoemd belang van verzoeker.

Voorts stelt het Huis vast dat verzoeker is benadeeld door de afhandeling en berekening van het aan hem 'uit coulance' uitbetaalde geldbedrag. Ook hierbij constateerde het Huis een gebrek aan transparantie ten aanzien van verzoeker en schoot het uitzendbureau tekort in zijn verantwoordelijkheid als werkgever.

### **4 Aandachtspunten**

Gebleken is dat het uitzendbureau beschikte over een interne meldregeling die beschreef op welke wijze een vermoeden van een misstand kon worden gemeld. In de meldregeling wordt de integriteitsfunctionaris aangewezen als verantwoordelijke voor het oppakken en afhandelen van de meldingen. In dit kader past een aantal aandachtspunten.

Het Huis merkt op dat bij een zorgvuldige behandeling en afhandeling van een melding een onpartijdige blik past en, zoals de interne meldregeling ook zelf aangeeft, een volledig respect voor de rechten van alle betrokken individuen. In dat licht past het ook dat de behandelaar van een melding contact opneemt met de melder om navraag te doen over diens melding, wat de vermoede misstand behelst en wat de melder met zijn melding beoogt. Het feit dat een melder mogelijk ook reeds een juridische procedure startte, doet daar niet aan af.

Eveneens mag van de behandelaar van een melding worden verwacht dat deze op de hoogte is van alle relevante informatie die bij de afhandeling van de melding van belang is. Dat betekent dat informatie die in het kader van een andere procedure binnen de organisatie speelt en verband houdt met de melding ook bij de behandelaar van de melding bekend dient te zijn. Voor zover mogelijk dient de behandelaar van de melding ook zo transparant mogelijk te zijn over informatie die relevant kan zijn voor de melder.

De melder mag er vanuit gaan dat degene die voor de afhandeling van zijn melding verantwoordelijk is, beschikt over alle relevante informatie om tot een goede afhandeling te komen. Daarnaast dient de werkgever jegens de melder voldoende transparant te zijn over de behandeling van zijn melding en een duidelijke, kenbare motivering voor de gekozen afhandeling te geven. Het niet kenbaar maken van afspraken over de afhandeling van de melding met een derde, betrokken partij schaadt de belangen van een melder.

## BIJLAGE 1. SAMENVATTING REACTIE OP COMMENTAREN

Conform artikel 17 van de Wet Huis voor klokkenluiders (hierna: WHvk) leverden verzoeker en de voormalige formele werkgever (hierna: het uitzendbureau) desgevraagd schriftelijk commentaar op het concept van dit rapport. De voormalige materiële werkgever (hierna: het verpakkingsbedrijf) reageerde niet op het concept van dit rapport.

Het commentaar van partijen leidde deels tot aanpassingen in het definitieve rapport. Verzoeker en het uitzendbureau droegen een aantal suggesties voor aanpassing aan. Het voert te ver om al deze suggesties te beschrijven. Het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het Huis) beperkt zich tot een toelichting op een aantal typen suggesties. Het overige commentaar gaf geen aanleiding tot aanpassing. Het Huis vat de redenen daarvoor hieronder samen.

### **Commentaar van verzoeker**

Verzoeker wees op drie foutief vermelde data. Het Huis paste die data in het rapport aan.

### **Commentaar van het uitzendbureau**

Het uitzendbureau had naast een aantal specifieke aanpassingssuggesties ook een aantal algemene opmerkingen over het rapport.

#### *Proces van hoor en wederhoor*

Het uitzendbureau meent dat het proces van hoor en wederhoor onvoldoende is geweest. Het uitzendbureau stelt in dit verband met name ook dat het Huis onvoldoende transparant was over het onderwerp van het onderzoek.

Het Huis is van oordeel dat het gedurende het gehele onderzoeksproces zorgvuldig handelde, helder communiceerde over het doel en het onderwerp van het onderzoek, en het uitzendbureau in de gelegenheid stelde om zijn zienswijze te geven. Gedurende verschillende momenten in het onderzoeksproces, zoals bij de start van het onderzoek, het opstellen van de onderzoeksvragen, het feitenrelaas en het conceptrapport paste het Huis hoor en wederhoor toe.

Daarnaast informeerde het Huis het uitzendbureau in december 2022 over het gelijktijdig lopende onderzoek bij het verpakkingsbedrijf en stelde het Huis het uitzendbureau in de gelegenheid om (ook) een zienswijze te geven op het feitenrelaas en het conceptrapport in dat onderzoek.

Hiermee week het Huis af van de vaste werkwijze, met het oog op het belang van het uitzendbureau en van het onderzoek.

#### *Vermoeden van een misstand met maatschappelijk belang*

Het uitzendbureau meent dat de cao-kwestie die verzoeker aankaartte niet kan worden aangemerkt als een misstand in zin van de Wet bescherming klokkenluiders<sup>8</sup>. Het uitzendbureau merkt op dat het gaat om een individuele loonvordering en niet om een misstand met maatschappelijk belang.

Het Huis wijst er allereerst op dat het in dit rapport geen uitspraak doet over de vraag of er sprake was van een misstand met maatschappelijk belang. Het Huis spreekt zich in het rapport enkel uit over de vraag of sprake was van een *redelijk vermoeden* van een misstand met maatschappelijk belang. Dat is immers nodig om te kunnen beoordelen of sprake was van een *melding* in de zin van de WHvk, hetgeen op zijn beurt weer nodig is om te kunnen vaststellen of er sprake is van *benadeling* als gevolg van een melding.

---

<sup>8</sup> Op het moment van de melding was de WHvk nog geldend. Dit maakt echter in deze beoordeling geen verschil.

Daarbij merkt het Huis op dat het mogelijk niet-naleven van een cao-bepaling inderdaad in eerste instantie de verhouding tussen een werkgever en de betrokken individuele werknemer betreft. Dit sluit echter niet uit dat de gevolgen daarvan tegelijkertijd boven een individuele kwestie uitstijgt en het maatschappelijk belang raakt.

#### *Melding*

Het uitzendbureau ziet de brief van 3 december 2019 – anders dan het Huis – niet als een (eerste) melding van een vermoeden van een misstand. Het uitzendbureau kwalificeert die brief louter als een loonvordering van een individuele arbeidskracht. In zijn rapport wijst het Huis erop dat van het uitzendbureau onder de gegeven omstandigheden desondanks had mogen worden verwacht de brief als melding op grond van de meldregeling op te vatten, of bij verzoeker daarover navraag te doen. Het Huis onderbouwt in dit verband in zijn rapport waarom de door verzoeker naar voren gebrachte kwestie als een *op redelijke gronden gebaseerd vermoeden* van een misstand met maatschappelijk belang was aan te merken. Daarbij merkt het Huis op dat een melding in de zin van de WHvk vormvrij is.

#### *Causaal verband*

Het uitzendbureau stelt dat er onvoldoende causaal verband is tussen de melding en de benadeling. Deze stelling van het uitzendbureau baseert het vooral op zijn zienswijze dat er geen sprake is van (een vermoeden van) een misstand in de zin van de WHvk en dat het uitzendbureau de brief van 3 december 2019 niet als een melding aanmerkt. In het rapport onderbouwt het Huis zijn constatering op deze punten echter uitvoerig.

#### *Benadeling*

Het uitzendbureau stelt dat er geen sprake is geweest van enige vorm van benadeling. Het uitzendbureau wijst er hierbij onder meer op dat het Huis voorbij zou zijn gegaan aan alle inspanningen die het uitzendbureau heeft verricht. Voorts wijst het uitzendbureau erop dat het met het delen van (de informatie over) de dispensatieregeling met verzoeker de geheimhouding die het tegenover het verpakkingbedrijf had toegezegd zou schenden. Het uitzendbureau meent dat de stelling dat een werknemer kennis moet hebben van alle regelingen die een werkgever van toepassing acht, geen grondslag vindt in wet- of regelgeving.

Het Huis wijst erop dat het zich terdege bewust is van de inspanningen van het uitzendbureau na de melding van verzoeker. Het Huis besteedt daaraan in het rapport aandacht. Voorts oordeelt het Huis dat verzoeker een gerechtvaardigd belang had bij het kunnen inzien van de dispensatieregeling en het Huis onderbouwt dit oordeel in het rapport. Daarbij wijst het Huis erop dat het uitzendbureau een eigen verantwoordelijkheid had als werkgever van verzoeker, ook al was het daarbij afhankelijk van de medewerking van het verpakkingbedrijf. Bovendien constateert het Huis dat het uitzendbureau ook niet in meer algemene zin richting verzoeker communiceerde dat het uiteindelijk beschikte over de dispensatieregeling. Daarover liet het uitzendbureau verzoeker in het ongewisse. Het Huis merkt dit aan als benadeling.

Het Huis wijst erop dat zorgvuldige communicatie en transparantie waar dat mogelijk is van een werkgever richting zijn werknemer belangrijk is. In de situatie dat een werknemer een melding heeft gedaan over een vermoeden van een misstand neemt dat belang nog verder toe.

#### *Anonimiteit*

Verder uit het uitzendbureau zijn bezorgdheid over het detailniveau van specifieke informatie in het rapport, die te zeer herleidbaar zou zijn tot (de identiteit van) het uitzendbureau.

Het Huis benadrukt dat het de namen van de werkgever, verzoeker en getuigen niet in zijn rapport vermeldt. Daarmee kan herleidbaarheid echter niet worden uitgesloten. Het Huis paste op verzoek van het uitzendbureau enige passages in het rapport aan om mogelijke herleidbaarheid te beperken.

### **Algemeen**

Tot slot houdt het Huis, bij zijn beoordeling of het verkregen commentaar aanleiding geeft tot aanpassing, alle belangen in het oog die zijn geformuleerd in artikel 5.1 van de Wet open overheid. Hierbij valt onder meer te denken aan het privacybelang van betrokkenen.

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkeluiders.

Rapportnummer: 2021-23486

© Huis voor Klokkeluiders, juli 2024

**Contactgegevens**

Muzenstraat 89-91, 2511 WB Den Haag  
Postadres: Postbus 85680, 2508 CJ Den Haag  
Telefoon: 088-13 31 000  
E-mail: [contact@huisvoorklokkeluiders.nl](mailto:contact@huisvoorklokkeluiders.nl)

[www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)

The background of the page is a vibrant teal color with a complex geometric pattern. The pattern consists of numerous overlapping, semi-transparent shapes that create a sense of depth and movement. These shapes include triangles, quadrilaterals, and larger irregular polygons, all in various shades of teal, from light to dark. The overall effect is a modern, abstract design that fills the lower two-thirds of the page.