



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

RAPPORT

Verpakkingsbedrijf benadeelt uitzendkracht na melding verkeerde inschaling

4 juli 2024

Verpakkingsbedrijf benadeelt uitzendkracht na melding verkeerde inschaling

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 productiemedewerker bij een verpakkingsbedrijf. Hij vermoedde dat het bedrijf zijn productiemedewerkers niet juist inschaalde conform de cao en deed hier een interne melding over.

2. HET VERHAAL

Een productiemedewerker werkte via een uitzendbureau bij een wereldwijde leverancier in de kunststofverpakkingssector. Na twee en half jaar ontving hij een aanbod voor een vast dienstverband bij het verpakkingsbedrijf. Hij nam het aanbod en de verstrekte cao mee naar huis om verder te bestuderen. Daaruit concludeerde de productiemedewerker dat het aangeboden salaris niet conform de geldende cao was. Het betrof een salaris in de aanloopschaal, terwijl een productiemedewerker volgens de cao maximaal één jaar in de aanloopschaal kon worden geplaatst. Daarna dient de medewerker te worden beloond conform de salarisschaal behorende bij de functie.

Niet alleen was de inschaling op het aanbod te laag, ook had het salaris van de productiemedewerker een jaar na indiensttreding al moeten worden aangepast. Dat hij de functie via een uitzendbureau vervulde, maakte daarin geen verschil. Hij kaartte dit aan bij de HR-medewerker van het verpakkingsbedrijf. Later diende hij hierover ook een formele melding van een vermoeden van een misstand in via de interne meldregeling van het verpakkingsbedrijf. Mogelijk betaalde het verpakkingsbedrijf ook andere medewerkers niet volgens de juiste inschaling uit, zoals vermeld in de cao.

Er volgden verschillende gesprekken tussen de productiemedewerker en het verpakkingsbedrijf over het betreffende cao-artikel. Het verpakkingsbedrijf gaf aan dat er sprake was van een dispensatieregeling uit 1998 ten aanzien van dit artikel, maar stelde deze regeling niet beschikbaar aan de medewerker, ondanks herhaaldelijke verzoeken. Dit was voor hem reden om de aangeboden arbeidsovereenkomst niet te ondertekenen. Zolang deze kwestie niet was opgehelderd, bleef hij zijn werkzaamheden verrichten op uitzendbasis. Enkele maanden later stopte het verpakkingsbedrijf, ondanks goed functioneren, de inlening van de productiemedewerker bij het uitzendbureau.

3. HET ONDERZOEK EN BEVINDINGEN VAN HET HUIS

Het onderzoek richtte zich op de vraag of de productiemedewerker 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.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag hoorde het Huis diverse getuigen onder ede. Daarnaast bestudeerde het Huis verschillende documenten, zoals de klokkenluidersregeling van het verpakkingsbedrijf, het interne meldproces, de van toepassing zijnde cao-bepalingen en de dispensatieregeling. Ook werden de organisatiestructuur van het verpakkingsbedrijf en de functie met bijbehorende werkzaamheden van de productiemedewerker in kaart gebracht. Daarnaast is alle communicatie rondom het aanbod, de manier waarop het bedrijf omging met de melding en de intrekking van de arbeidsovereenkomst meegenomen in het onderzoek.

4. CONCLUSIE

Het Huis oordeelt dat er sprake was van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand met maatschappelijk belang. De productiemedewerker heeft dit vermoeden op correcte wijze intern bij het verpakkingsbedrijf gemeld. Eerst in een gesprek met zijn leidinggevende, daarna door een schriftelijke melding bij het daarvoor bestemde interne meldkanaal. Beide meldingen merkt het Huis aan als meldingen in de zin van de Wet Huis voor klokkenluiders¹.

Het Huis stelt vast dat de productiemedewerker op drie punten is benadeeld door het verpakkingsbedrijf als gevolg van deze meldingen. Allereerst door het aanbod van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in te trekken. Vervolgens door de beëindiging van de inlening van de productiemedewerker bij het uitzendbureau. Verder stelt het Huis vast dat de productiemedewerker is benadeeld door een niet adequate afhandeling van de interne meldingen. Zo ontving hij geen procedurele duidelijkheid of uitsluitsel over zijn melding. Ook bood het verpakkingsbedrijf niet de juiste bescherming die een melder van een vermoeden van een misstand zou moeten krijgen op grond van de eigen meldregeling.

5. AANDACHTSPUNT

Het verpakkingsbedrijf beschikt over een gedragscode (een meldregeling) en een klokkenluidersprocedure. Het Huis wijst het verpakkingsbedrijf erop dat enkel het hebben van een meldregeling niet voldoende is. Een werkgever dient ook conform die regeling te handelen. Daarmee geeft een werkgever immers daadwerkelijk vorm aan het integriteitsbeleid en nodigt hij zijn werknemers uit naar voren te stappen als zij iets zien wat in hun ogen niet in de haak is. Dit is alleen mogelijk als werknemers zich beschermd weten en geen drempel voelen om hun zorgen te uiten.

Het Huis vraagt het verpakkingsbedrijf een adequate uitvoering van de Gedragscode te bewaken en dit punt bij de leidinggevenden onder de aandacht te brengen.

¹ De Wet Huis voor klokkenluiders 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 Wet Huis voor klokkenluiders nog van toepassing.

TIJDLIJN

In de tijdlijn zijn de belangrijkste gebeurtenissen weergegeven.



INHOUD

	Samenvatting	3
	Tijdljn	5
1.	Inleiding	7
1.1	Achtergrond	7
1.2	Onderzoekstoets	7
1.3	Onderzoeksvraag en afbakening	7
1.3.1	Onderzoeksvraag	7
1.3.2	Afbakening	8
1.4	Aanpak onderzoek	9
1.4.1	Documentenstudie	9
1.4.2	Hoorgesprekken	9
1.4.3	Rapport	9
1.5	Leeswijzer	10
2.	Feitenrelaas	11
2.1	De organisatie	11
2.1.1	Verpakkingsorganisatie	11
2.1.2	Inleenprocedure bij het uitzendbureau	11
2.1.3	Gedragscode/ meldprocedure	11
2.1.4	Relevante wet- en regelgeving	12
2.2	Verzoeker	13
2.2.1	Werkzaamheden verzoeker	13
2.2.2	Selectieprocedure bij het verpakkingsbedrijf (functie van operator)	13
2.2.3	Aanbod arbeidsovereenkomst (functie van productiemedewerker)	13
2.2.4	Eerste intrekking aanbod arbeidsovereenkomst	14
2.2.5	Cao-kwestie en tweede intrekking aanbod arbeidsovereenkomst	14
2.2.6	Formele (schriftelijke) melding volgens Interne meldregeling	16
2.2.7	Gesprekken naar aanleiding van formele melding en hernieuwd aanbod	16
2.2.8	Beoordelingstoelage	18
2.2.9	Beëindiging inleenovereenkomst	18
2.2.10	Eenmalige (cao-)uitkeringen	20
2.2.11	Bespreking binnen de ondernemingsraad	20
2.2.12	Afhandeling formele melding bij het verpakkingsbedrijf	21
2.2.13	Melding bij het uitzendbureau	22
2.2.14	Afhandeling melding bij het uitzendbureau	22
3.	Analyse	23
3.1.1	Deelvraag 1: (redelijk) vermoeden van een misstand	23
3.1.2	Deelvraag 2: melding	26
3.1.3	Deelvraag 3 en 4: benadeling als gevolg van de melding	27
4.	Conclusie	33
Bijlage 1.	Samenvatting reactie op commentaren	35

1. INLEIDING

1.1 ACHTERGROND

Verzoeker was vanaf maart 2017 via een uitzendbureau (hierna: het uitzendbureau) werkzaam als productiemedewerker bij één van de Nederlandse vestigingen van een verpakkingsorganisatie (hierna: het verpakkingsbedrijf). In september 2019 kreeg verzoeker van het verpakkingsbedrijf een aanbod voor een vast dienstverband. Verzoeker meende echter dat het aangeboden salaris niet conform de geldende cao was, waaraan het verpakkingsbedrijf was gebonden en waarvan hij op dat moment voor het eerst kennis nam. Het betrof namelijk een salaris in de aanloopschaal, terwijl een in de cao opgenomen artikel bepaalde dat een productiemedewerker maximaal gedurende een periode van één jaar in de aanloopschaal kon worden geplaatst. Hij kaartte dit aan bij de HR-medewerker van het verpakkingsbedrijf en diende hierover later ook een formele melding van een vermoeden van een misstand in via de interne meldregeling van het verpakkingsbedrijf. Verzoeker meende namelijk dat het verpakkingsbedrijf ook in andere gevallen bij het toekennen van salaris aan productiemedewerkers dit cao-artikel veronachtzaamde. Er volgden verschillende gesprekken tussen verzoeker en het verpakkingsbedrijf over het betreffende cao-artikel. Het verpakkingsbedrijf gaf aan dat er sprake was van een dispensatieregeling ten aanzien van dit artikel, maar stelde deze regeling niet ter beschikking aan verzoeker. Derhalve bleef verzoeker zich op het standpunt stellen dat het aanbod niet in overeenstemming was met de geldende cao. Dit was voor hem reden om de aangeboden arbeidsovereenkomst niet te ondertekenen. Het verpakkingsbedrijf beëindigde in mei 2020 de inlening van verzoeker bij het uitzendbureau.

1.2 ONDERZOEKSTOETS

Op 10 december 2021 ontving het Huis voor Klokkeluiders (hierna: het Huis) van verzoeker het verzoek om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop het verpakkingsbedrijf verzoeker had bejegend als gevolg van zijn interne melding van een vermoeden van een misstand bij het verpakkingsbedrijf. Het Huis toetste het verzoek aan de hand van artikelen 5 en 6 van de Wet Huis voor klokkenluiders (hierna: WHvk)². Deze toetsing vond plaats op basis van 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 in zou stellen naar aanleiding van zijn verzoek.

1.3 ONDERZOEKSVRAAG EN AFBAKENING

1.3.1 ONDERZOEKSVRAAG

Nadat verzoeker daarmee had ingestemd, informeerde het Huis het verpakkingsbedrijf dat het Huis een bejegeningsonderzoek zou instellen. Daarna vond een gesprek plaats tussen het Huis en vertegenwoordigers van het verpakkingsbedrijf. In dat gesprek kon het verpakkingsbedrijf een reactie geven op het starten van het onderzoek. 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

² 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.

verzoeker als aan het verpakkingsbedrijf. Beiden deden suggesties voor aanpassing, waarop het Huis gemotiveerd reageerde en de volgende onderzoeksvraag (en deelvragen) vaststelde.

De onderzoeksvraag luidt:

Is verzoeker benadeeld omdat hij als werknemer melding heeft gedaan van het 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?
(In het kader van deze deelvraag richt het onderzoek zich ook op de wijze waarop het verpakkingsbedrijf met de melding van verzoeker is omgegaan.)
- 4 Zo ja, is de benadeling het gevolg van de melding van verzoeker?

Verzoeker deed in het verlengde van zijn melding bij het verpakkingsbedrijf ook een melding bij het uitzendbureau (zijn formele werkgever). Verzoeker vond dat het uitzendbureau zich ervan had moeten vergewissen of de geldende cao, de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie (hierna: de KRLI-cao), juist werd toegepast en de hoogte van de inlenersbeloning daarmee in overeenstemming was. Verzoeker stelde dat het uitzendbureau hem benadeelde naar aanleiding van zijn melding bij het uitzendbureau. Hij verzocht het Huis daarom ook bij het uitzendbureau een bejegeningsonderzoek in te stellen. Naar aanleiding van dat verzoek stelde het Huis een bejegeningsonderzoek bij het uitzendbureau in. Bij brief van 23 december 2022 informeerde het Huis het verpakkingsbedrijf dat bij het uitzendbureau gelijktijdig een bejegeningsonderzoek was gestart. Het Huis wees het verpakkingsbedrijf erop dat de van het verpakkingsbedrijf verkregen informatie eveneens in het onderzoek bij het uitzendbureau 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 verpakkingsbedrijf naar aanleiding van het melden van een vermoeden van een misstand. Hierbij komt onder meer aan bod:

- de organisatie van het verpakkingsbedrijf;
- de functie en werkzaamheden van verzoeker;
- de wijze waarop het verpakkingsbedrijf omging met de melding van een vermoeden van een misstand;
- de bij het verpakkingsbedrijf geldende relevante regelingen, waaronder de Gedragscode en meldprocedure;
- de wijze waarop het aanbod van een arbeidsovereenkomst aan verzoeker verliep;
- de wijze waarop de beëindiging van de inlening van verzoeker tot stand kwam.

Het Huis deed geen onderzoek naar het vermoeden van de misstand zelf. Het vermoeden stelde er volgens verzoeker op dat het verpakkingsbedrijf zijn productiemedewerkers niet uitbetaalde conform de inschaling als vermeld in de cao waaraan het verpakkingsbedrijf gebonden was.

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 verpakkingsbedrijf leverden daartoe documenten aan. Daarnaast betrok het Huis aangeleverde informatie afkomstig van het uitzendbureau, voor zover deze van belang was voor de beantwoording van de onderzoeksvraag. De documentatie die partijen aanleverden, betrof onder meer:

- de Gedragscode en meldprocedure van het verpakkingsbedrijf;
- van toepassing zijnde cao-bepalingen;
- aanbod arbeidsovereenkomst en intrekking daarvan;
- intern meldproces;
- (e-mail)correspondentie tussen verzoeker en het verpakkingsbedrijf vanaf 9 april 2019 tot en met 20 juli 2020;
- de dispensatieregeling van het verpakkingsbedrijf uit 1998;
- de aanbiedingsbrief van 7 mei 2020 van de externe HR-adviseur van het verpakkingsbedrijf bij de dispensatieregeling uit 1998;
- (e-mail)correspondentie tussen de advocaat van het verpakkingsbedrijf en het uitzendbureau.

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:

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

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 onderzoeksvraag. 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.³ Dit rapport wordt via de website van het Huis gepubliceerd.

1.5 LEESWIJZER

In het rapport duidt het Huis de betrokken personen aan met hun (voormalige) functienaam bij het verpakkingsbedrijf/ het uitzendbureau.

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

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

2. FEITENRELAAS

2.1 DE ORGANISATIE

2.1.1 VERPAKKINGSORGANISATIE

De organisatie waarbij de vermoede misstand speelt, is een wereldwijde leverancier in de kunststofverpakkingsector. De organisatie richt zich op het ontwerpen, ontwikkelen en produceren van kunststofverpakkingen. Het hoofdkantoor van de organisatie bevindt zich in Nederland. Naast een aantal vestigingen in het buitenland heeft de organisatie twee vestigingen in Nederland. Beide Nederlandse vestigingen, waaronder het verpakkingsbedrijf, hebben elk ongeveer honderdvijfentwintig medewerkers, waarvan zestig binnen de productielijn.

Binnen het verpakkingsbedrijf waren er in 2019/2020 vijf productieploegen, met elk gemiddeld twaalf medewerkers. Een ploeg bestond uit een ploegleider, een kwaliteitsmedewerker/ kwaliteitscontroleur, een assistent ploegleider, allround operators, operators en productiemedewerkers. Binnen een ploeg werkten ongeveer zeven productiemedewerkers. Per ploeg waren er volgens het verpakkingsbedrijf gemiddeld twee à drie uitzendkrachten werkzaam. Verzoeker verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat het aantal uitzendkrachten binnen een ploeg soms wel kon oplopen tot vijf of zes. Boven de vijf ploegen stond een Hoofd Productie/ Productie Manager en daarboven een Operations Manager. Aan het hoofd van beide vestigingen in Nederland stond de Managing Director Operations Nederland.

2.1.2 INLEENPROCEDURE BIJ HET UITZENDBUREAU

Het Hoofd Productie was verantwoordelijk voor de planning binnen de productielijn. Hij deed bij het uitzendbureau aanvragen voor inlening van medewerkers voor de productielijn. De overkoepelende (basis)afspraken voor de inlening lagen op directieniveau van het verpakkingsbedrijf. Veel medewerkers binnen de productielijn startten via het uitzendbureau. Het Hoofd Productie beoordeelde het functioneren van de productiemedewerkers. Hij deed dit in overleg met de ploegleider.

2.1.3 GEDRAGSCODE/ MELDPROCEDURE

Voor de wereldwijde organisatie is een gedragscode (hierna: de Gedragscode) opgesteld. Dit is een richtlijn voor het ethisch handelen binnen de organisatie. De richtlijn geldt als minimum standaard voor het handelen. Werknemers worden daarbij opgeroepen om zaken aan de orde te stellen als zij menen dat deze in strijd zijn met de richtlijn. De werknemers mogen op grond van de Gedragscode niet worden benadeeld als gevolg van het – te goeder trouw – aan de orde stellen van zaken. In de Gedragscode wordt een aantal mogelijkheden voor het stellen van vragen en/of melden van zaken genoemd. Dit kan onder meer bij de eigen manager, de HR-medewerker of de juridisch vertegenwoordiger. Daarnaast is het mogelijk om een schriftelijke melding per e-mail te doen via een daarvoor bestemd e-mailadres van de wereldwijde organisatie.

De Operations Manager verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat het verpakkingsbedrijf ook uitzendkrachten die voor langere tijd bij het bedrijf werkten informeerde over de Gedragscode. Deze uitzendkrachten en medewerkers in dienst van het verpakkingsbedrijf hadden toegang tot een digitaal systeem, waarin werkinstructies en de Gedragscode waren opgenomen. In dat systeem kregen medewerkers een 'lees en begrijptaak' toegedeeld die zij moesten uitvoeren. Dit werd gemonitord, aldus de Operations Manager. Tijdens een presentatie op de halfjaarbijeenkomst in januari 2023

toonde het verpakkingsbedrijf volgens de Operations Manager een animatiefilmpje over de Gedragscode. Verzoeker verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij eerst bij het aanbod van de arbeidsovereenkomst op 10 september 2019 de Gedragscode ontving en dat hij daar eerder niet bekend mee was. Hij gaf aan ook niet bekend te zijn met de hiervoor bedoelde 'lees- en begrijp' taak.

In aanvulling op de Gedragscode stelde de wereldwijde organisatie een meldprocedure (klokkenluidersprocedure) op. Hierin beschrijft zij de processtappen die gevolgd dienden te worden om klokkenluiders bescherming te bieden. Het betreft de volgende processtappen:

- melding bij één van de meldkanalen (klokkenluiders);
- beoordeling van de melding (klokkenluiderscommissie);
- feitenonderzoek dat de melding al dan niet bevestigt (onderzoeksteam);
- betrokken partijen worden ingelicht over uitkomst van onderzoek (klokkenluiderscommissie);
- resultaten van onderzoek worden bekend gemaakt aan hoger management (klokkenluiderscommissie);
- trekken van conclusie op grond van de feiten (klokkenluiderscommissie);
- opstellen noodzakelijk actieplan (HR).

2.1.4 RELEVANTE WET- EN REGELGEVING

Het verpakkingsbedrijf was lid van een werkgeversorganisatie die was aangesloten bij de KRLI-cao.⁴ Aan deze cao was het verpakkingsbedrijf derhalve gebonden. In hoofdstuk 5 van de KRLI-cao zijn afspraken omtrent beloning, toeslagen en salarisbetaling vastgelegd. Voor dit onderzoek zijn de volgende artikelen relevant:

Artikel 5.1, derde lid, van de KRLI-cao (aanloopschaal) bepaalt het volgende:
"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."

Artikel 5.3, eerste lid, van de KRLI-cao (beoordelingstoeslag) bepaalt het volgende:
"Voor de werknemers geldt een beoordelingstoeslag op grond van een beoordelings-, meritrating- of enig ander systeem met als richtlijn:

- bij een beoordeling "voldoende" 2%
- bij een beoordeling "goed" 3%
- bij een beoordeling "uitstekend" 4%

van het schaalsalaris, met dien verstande dat de beoordelingstoeslag minimaal 2% bedraagt. Dit minimum geldt niet gedurende ten hoogste de eerste 6 maanden (7 perioden) van het dienstverband."

⁴ Bij het onderzoek van het Huis is uitgegaan van de KRLI-cao 2018-2020, looptijd: 1 mei 2018 tot en met 30 april 2020.

2.2 VERZOEKER

2.2.1 WERKZAAMHEDEN VERZOEKER

Verzoeker startte op 15 maart 2017 via het uitzendbureau als productiemedewerker bij het verpakkingsbedrijf. Bij aanvang van zijn werkzaamheden was verzoeker ingedeeld in de aanloopschaal van functiegroep B, behorend bij de functie van productiemedewerker. Per 1 januari 2019 was verzoeker ingedeeld in de aanloopschaal van functiegroep C, behorend bij de functie van productiemedewerker. Zijn werkzaamheden bestonden onder meer uit het bijvullen van de grondstoffen en het oplossen van kleine storingen. Daarnaast zette hij (lege) dozen klaar en plaatste hij volle dozen met producten op een pallet. Ook hield hij de machines en de werkruimtes schoon. Verzoeker werkte in een vijfploegendienst. Daarbij loopt de productie 24/7 door. Ochtend-, avond- en nachtdiensten wisselen elkaar af, gevolgd door een aantal vrije dagen.

2.2.2 SELECTIEPROCEDURE BIJ HET VERPAKKINGSBEDRIJF (FUNCTIE VAN OPERATOR)

Het Hoofd HR verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat het Hoofd Productie, in overleg met de Operations Manager, beoordeelde of een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst kreeg aangeboden.

Op 19 april 2019 hoorde verzoeker van het uitzendbureau dat hij door het verpakkingsbedrijf werd uitgenodigd voor een selectiegesprek voor een arbeidsovereenkomst bij het verpakkingsbedrijf. Na dit selectiegesprek werd hem verzocht een assessment af te leggen om zijn algemene competentieniveau en geschiktheid voor 'de functie' te kunnen bepalen. Op 12 juni 2019 legde verzoeker bij een externe organisatie een assessment af. Het assessment werd volgens verzoeker afgenomen voor de functie van operator. Volgens het verpakkingsbedrijf zou aan verzoeker vooraf duidelijk zijn gemaakt dat hij samen met een aantal andere uitzendkrachten een algemeen assessment zou afleggen. Het assessment zou niet bedoeld zijn om te beoordelen of aan hem de functie van operator in plaats van productiemedewerker zou worden aangeboden.

In het concept assessmentrapport wordt vermeld dat het een assessment betrof "*ter bepaling van zijn geschiktheid voor de functie van Operator*". Op 12 juli 2019 besprak verzoeker de uitkomst van het assessment met onder meer het Hoofd HR en het Hoofd Productie.

Bij e-mail van 17 juli 2019 liet het Hoofd HR verzoeker weten hem in september 2019 een arbeidsovereenkomst te zullen aanbieden. Daarbij gaf zij aan dat het verpakkingsbedrijf voldoende informatie en vertrouwen had met betrekking tot het functioneren van verzoeker en zijn capaciteiten voor de toekomst. In de e-mail van 17 juli 2019 benoemde het Hoofd HR niet welke functie het betrof. Verzoeker verkeerde op dat moment, mede gelet op het door hem afgelegde assessment, in de veronderstelling dat het ging om de functie van operator, hetgeen een promotie zou inhouden ten opzichte van zijn functie van productiemedewerker.

2.2.3 AANBOD ARBEIDSOVEREENKOMST (FUNCTIE VAN PRODUCTIEMEDEWERKER)

Op 10 september 2019 was er een contractbespreking tussen verzoeker en het Hoofd HR. Hij kreeg daarbij een arbeidsovereenkomst overhandigd voor onbepaalde tijd, met ingang van 15 september 2019, voor de functie van productiemedewerker. Dit verraste verzoeker omdat hij zijns inziens een assessment voor de functie van operator had afgelegd. Daarop werd hem verteld dat de functie van operator voor de toekomst was. Verzoeker voelde zich gewaardeerd door het aanbod van het verpakkingsbedrijf voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Op de overhandigde arbeidsovereenkomst was de KRLI-cao van toepassing. Tijdens de contractbespreking ontving verzoeker een exemplaar van de KRLI-cao. Ook ontving hij

het arbeidsvoorwaardenreglement, het personeelshandboek, het pensioenreglement en de Gedragscode. Volgens de arbeidsovereenkomst bedroeg het bruto salaris vanaf aanvang van de arbeidsovereenkomst € 1.860,- per maand, exclusief vakantietoelage, uitgaande van een voltijdsdienstverband, conform het bepaalde in de KRLI-cao en het arbeidsvoorwaardenreglement van het verpakkingsbedrijf. Verzoeker gaf aan dat hij de stukken thuis wilde bestuderen. Hij en het Hoofd HR maakten een vervolgspraak voor 13 september 2019.

Op 11 september 2019 wilde verzoeker de arbeidsovereenkomst met een persoonlijke mondelinge toelichting teruggeven aan het Hoofd HR. Toen deze niet aanwezig bleek, bood het Hoofd Productie aan de arbeidsovereenkomst bij het Hoofd HR af te geven. Volgens verzoeker vertelde hij het Hoofd Productie daarbij ook dat hij zeer teleurgesteld was over het feit dat het verpakkingsbedrijf een salaris met een verhoging van € 1,45 bruto per maand aanbood en de functie van productiemedewerker, in plaats van operator. Hij benoemde op dat moment de cao-kwestie – dat de KRLI-cao bepaalde dat een productiemedewerker maximaal gedurende een periode van één jaar in de aanloopschaal kon worden geplaatst – niet. Op 13 september 2019 belde het Hoofd HR verzoeker omdat hij niet op de gemaakte afspraak was verschenen. Er bleek sprake te zijn geweest van miscommunicatie. Tijdens dit gesprek maakten zij een nieuwe afspraak om de argumenten van verzoeker voor het niet tekenen van de arbeidsovereenkomst te bespreken.

2.2.4 EERSTE INTREKKING AANBOD ARBEIDSOVEREENKOMST

Op 16 september 2019 ontving verzoeker van het Hoofd HR per e-mail een uitnodiging voor een gesprek met het Hoofd HR en de Operations Manager op 19 september 2019. In de e-mail werd vermeld dat dit gesprek zou plaatsvinden naar aanleiding van de keuze van verzoeker om niet in te gaan op het voorstel voor indiensttreding bij het verpakkingsbedrijf. Ook zou het gesprek zijn bedoeld om de argumenten daarvoor van verzoeker te vernemen. Tevens werd in de e-mail vermeld *“dat wij vanwege de ontstane situatie, ons aanbod voor indiensttreding formeel intrekken”*.

Het Hoofd HR verklaarde hierover tegenover de onderzoekers van het Huis dat er sprake was van een uitzonderlijke situatie en dat zij daarover navraag had gedaan hoe daarmee om te gaan. Zij besprak de mededeling ten aanzien van de formele intrekking met de advocaat van het verpakkingsbedrijf, aldus het Hoofd HR. De Operations Manager verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat de intrekking in de lijn was afgestemd en dat hierover contact was geweest met de Managing Director Operations. Het aanbod zou anders blijven *“zweven”*. De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat dit een soort *“voorzorgmaatregel”* was omdat het verpakkingsbedrijf *“losse eindjes”* wilde voorkomen. Hij had daarover voorafgaand aan de e-mail van 16 september 2019 contact gehad met het Hoofd HR, maar hij wist niet of daarover met de advocaat van het verpakkingsbedrijf contact was geweest.

2.2.5 CAO-KWESTIE EN TWEDE INTREKKING AANBOD ARBEIDSOVEREENKOMST

Gesprek van 19 september 2019

Op 19 september 2019 vond een gesprek plaats tussen het Hoofd HR, de Operations Manager, verzoeker en diens echtgenote. Tijdens dat gesprek benoemde verzoeker zijn teleurstelling over de geringe salarisverhoging van € 1,45 bruto per maand en – voor het eerst – het niet correct toepassen van de KRLI-cao. Dit laatste punt lichtte zijn echtgenote tijdens het gesprek nader toe. Volgens verzoeker reageerde het Hoofd HR daarop dat de salarisbetaling uit de KRLI-cao niet werd aangehouden omdat dit was uitgesloten in het arbeidsvoorwaardenreglement (er zou sprake zijn van een dispensatieregeling ten aanzien van de KRLI-cao op dit punt). Toen de echtgenote van

verzoeker erop wees dat volgens een door hen geraadpleegde jurist het verpakkingsbedrijf de KRLI-cao niet goed toepaste, zegden het Hoofd HR en de Operations Manager toe dat zij dat zouden laten uitzoeken en hierop zouden terugkomen. Het Hoofd HR bevestigde aan de onderzoekers van het Huis dat zij deze vraag bij haar leidinggevende, de Managing Director Operations, neerlegde en dat deze de kwestie toen heeft overgenomen. Omdat het een cao-artikel betrof, realiseerde zij zich dat dit meer omvatte dan alleen de kwestie rond verzoeker. Zij wist op dat moment niet of het verpakkingsbedrijf daarin verkeerd handelde, aldus het Hoofd HR. Nadien zou verzoeker diverse malen navraag hebben gedaan bij de Operations Manager of er al duidelijkheid was over de door hem aangekaarte cao-kwestie.

Verzoeker ontving op 30 september 2019 van het uitzendbureau een bevestiging van de (verlengde) detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 25 oktober 2020 voor het verrichten van werkzaamheden als productiemedewerker bij (een) opdrachtgever(s) van het uitzendbureau. De detachering vond (ongewijzigd) plaats bij het verpakkingsbedrijf.

Gesprek van 6 november 2019

Op 6 november 2019 zou de Operations Manager op de werkvloer aan verzoeker hebben gevraagd om mee te gaan naar zijn kantoor. Daar was ook het Hoofd HR. De Operations Manager vertelde verzoeker toen dat het aanbod voor indiensttreding was komen te vervallen. Verzoeker kreeg een enveloppe met daarin een brief van 6 november 2019.

De tekst van die brief luidde:

“Zoals vandaag mondeling besproken, is na intern overleg, in vervolg op je vraag over je inschaling, besloten dat ons aanbod voor indiensttreding definitief komt te vervallen.”.

De brief was ondertekend door het Hoofd HR en de Operations Manager. Een antwoord op zijn vraag over de cao-kwestie ontving verzoeker niet.

Het Hoofd HR verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat de brief van 6 november 2019 moet worden gezien als een formele bevestiging van de eerdere boodschap als verwoord in de e-mail van 16 september 2019. De brief van 6 november 2019 was volgens haar hoger in de lijn afgestemd.

De Manager Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat de intrekking van het aanbod van de arbeidsovereenkomst in twee stappen lijkt te zijn gegaan, namelijk een informele (bij e-mail van 16 september 2019) en een formele (bij brief van 6 november 2019). Volgens verzoeker zou de Managing Director Operations in het gesprek dat zij op 16 januari 2020 met elkaar voerden (zie paragraaf 2.2.7), hebben aangegeven dat de intrekking van het aanbod van de arbeidsovereenkomst onder deze omstandigheden niet had mogen gebeuren. De Managing Director Operations zou tegen hem hebben gezegd dat de brief van 6 november 2019 op advies van de advocaat was gegeven. De Managing Director Operations weersprak tegenover de onderzoekers van het Huis deze weergave van verzoeker van het gesprek op 16 januari 2020. Wel zei hij dat het verpakkingsbedrijf misschien aan het begin van de procedure anders op verzoeker had moeten reageren omdat verzoeker er zo principieel in zat.

Verzoeker kon zijn werkzaamheden als productiemedewerker via het uitzendbureau, ongeacht de intrekking van het aanbod van de arbeidsovereenkomst met het verpakkingsbedrijf, voortzetten bij het verpakkingsbedrijf.

2.2.6 FORMELE (SCHRIFTELIJKE) MELDING VOLGENS INTERNE MELDREGELING

Op 12 november 2019 deed verzoeker op grond van de Gedragscode een interne melding bij het verpakkingsbedrijf. Hij verstuurde deze interne melding per e-mail aan onder meer het voor meldingen bestemde e-mailadres van de wereldwijde organisatie en de Managing Director Operations. Op 13 november 2019 ontving hij van de Directeur Juridische Zaken en HR van de wereldwijde organisatie een e-mailbevestiging op zijn melding. Zij gaf aan dat de organisatie, indien nodig, zo spoedig mogelijk bij verzoeker op de melding zou terugkomen als daarover interne informatie was ingewonnen. Op 1 december 2019 stuurde verzoeker een herinneringse-mail aan alle bij e-mail van 12 november 2019 aangeschreven personen.

Bij e-mail van 3 december 2019 zond de Managing Director Operations een reactie aan verzoeker en nodigde hem uit voor een gesprek op 12 december 2019.

Daarbij schreef hij: *“Gezien de omvang van jouw betoog en het feit dat wij elkaar niet persoonlijk kennen, lijkt het mij goed om eerst het gesprek aan te gaan, zodat wij elkaars standpunten kunnen bespreken en daar waar nodig verder kunnen toelichten.”*

De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij zelf met verzoeker in gesprek ging om te kijken wat er aan de hand was. Hij deed dit naar aanleiding van de formele melding van verzoeker op 12 november 2019.

2.2.7 GESPREKKEN NAAR AANLEIDING VAN FORMELE MELDING EN HERNIEUWD AANBOD

Gesprek 12 december 2019

Op 12 december 2019 vond er tussen verzoeker, diens echtgenote en de Managing Director Operations een gesprek plaats naar aanleiding van zijn melding van 12 november 2019. In een e-mail van 24 december 2019 van de Managing Director Operations aan verzoeker bedankte hij verzoeker voor de constructieve houding van verzoeker en diens echtgenote tijdens het gesprek dat zij op 12 december 2019 met elkaar voerden. In de e-mail gaf hij ook aan dat de toetsing van de afspraken in de dispensatieregeling nog wel een behoorlijke tijd in beslag zou nemen. Hij voegde daaraan toe dat hij hopelijk later het tijdspad voor het antwoord op de vraag van verzoeker beter kon inschatten.

De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat het gesprek op 12 december 2019 een open gesprek was. Verzoeker zou in dat gesprek hebben aangegeven dat de arbeidsvoorwaarden niet helemaal overeenkwamen met de KRLI-cao. Het verpakkingsbedrijf was echter van oordeel dat het juist handelde. Omdat verzoeker *“een heel principiële man”* is volgens de Managing Director Operations, deelde hij verzoeker tijdens het gesprek mee dat hij deze kwestie zou gaan uitzoeken.

Gesprek 16 januari 2020

Op 16 januari 2020 vond er tussen verzoeker, diens echtgenote en de Managing Director Operations een vervolgesprek plaats. De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat het gesprek op 16 januari 2020 eveneens een open en constructief gesprek was. In dat gesprek deed de Managing Director Operations verzoeker nogmaals een aanbod voor een vast dienstverband voor de functie van productiemedewerker, tegen dezelfde voorwaarden als genoemd in de eerder op 10 september 2019 aangeboden arbeidsovereenkomst met ingang van 15 september 2019. Volgens de Managing Director Operations was tijdens het gesprek op 16 januari 2020 afgesproken dat verzoeker op dat aanbod zou reageren en dat de Managing Director Operations dan een gespreksverslag zou maken om de gemaakte afspraken

vast te leggen. In het verslag zou ook worden opgenomen dat hij verzoeker op de hoogte zou houden van de vorderingen van het onderzoek.

E-mail 27 januari 2020 (reactie verzoeker op gesprek van 16 januari 2020)

Bij e-mail van 27 januari 2020 gaf de echtgenote van verzoeker een reactie op het gesprek van 16 januari 2020 en het aanbod voor een vast dienstverband. Volgens haar stelde het aanbod op dezelfde voorwaarden als het aanbod van 10 september 2019. Daarnaast zou de Managing Director Operations als aanvullende voorwaarde hebben gesteld dat verzoeker alle lopende discussies en meldingen zou beëindigen. De echtgenote van verzoeker legde uit dat het verzoeker erom ging dat het salaris aanbod in overeenstemming was met de KRLI-cao. Het antwoord op de vraag of het salaris aanbod in overeenstemming met de KRLI-cao was, was voor verzoeker en haar echter nog steeds niet duidelijk. Daarbij gaf de echtgenote van verzoeker in deze e-mail ook aan dat de Managing Director Operations tijdens de gesprekken op 12 december 2019 en 16 januari 2020 had aangegeven *“dat het bedrijf dispensatie afspraken heeft uit 1999 of laatstelijk 2002”*. (Uit de dispensatieregeling, die deel uitmaakt van de onderzoeksinformatie, blijkt dat de dispensatie-afspraken in 1998 waren overeengekomen). De echtgenote van verzoeker sloot de e-mail van 27 januari 2020 af met de mededeling dat verzoeker nog steeds bereid was een arbeidsovereenkomst aan te gaan met het verpakkingsbedrijf, mits er een antwoord van een deskundige zou komen op de vraag of het gedane aanbod in overeenstemming was met de KRLI-cao.

E-mail 14 februari 2020 (reactie Managing Director Operations op e-mail 27 januari 2020)

De Managing Director Operations meldde in zijn e-mail van 14 februari 2020 aan verzoeker dat hij zich niet kon vinden in hetgeen in de e-mail van 27 januari 2020 werd weergegeven. Hij meende dat in die e-mail een aantal dingen waarover zij met elkaar hadden gesproken niet geheel correct onder elkaar waren gezet. Tevens schreef hij dat hem *“woorden in de mond”* waren gelegd die hij niet had gezegd. Hij vond dat kwalijk. Hij gaf aan dat hij zich het recht voorbehield om daarop op een later moment nog te kunnen reageren en dat hij had besloten op dat moment er niet verder op in te gaan. Ook schreef hij dat er diverse acties waren ingezet en vroeg hij verzoeker even *“pas op de plaats te maken en de uitkomsten daarvan af te wachten”*. Er was volgens de Managing Director Operations gekozen voor een zorgvuldig proces en traject.

De Managing Director Operations bevestigde tegenover de onderzoekers van het Huis dat het nieuwe aanbod dezelfde arbeidsvoorwaarden bevatte als het initiële aanbod. Voorafgaand aan dit aanbod deed hij navraag over het functioneren van verzoeker, omdat hij zeker wilde weten dat verzoeker zijn functie naar behoren vervulde. Uit zijn navraag bleek dat verzoeker goed functioneerde. Het antwoord op zijn navraag was *“volmondig ja”*. Dit antwoord was voor hem een bevestiging dat hij verzoeker zonder risico kon aannemen. De Managing Director Operations verklaarde eveneens tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij had geprobeerd aan verzoeker uit te leggen dat het totale arbeidsvoorwaardenpakket goed was en op veel onderdelen positief afweek van de KRLI-cao. Derhalve kon zijns inziens het arbeidsvoorwaardenpakket nooit een reden zijn om niet bij het verpakkingsbedrijf in dienst te treden, zo zou hij ook verzoeker op 16 januari 2020 hebben verteld. Er waren volgens de Managing Director Operations aan het aanbod van een vaste arbeidsovereenkomst geen verdere voorwaarden verbonden, ook niet om de zaak ten aanzien van de cao-beloning te laten rusten. Hij zou in het gesprek van 16 januari 2020 niet hebben gezegd dat verzoeker alle lopende discussies en meldingen moest beëindigen. Wel zou hij bij herhaling in dat gesprek hebben gezegd dat verzoeker moest stoppen met *“dit soort dingen”* omdat *“niemand daar blij van werd en verzoeker daar zijn doel niet mee zou bereiken”*, aldus de Managing Director Operations. Overigens weerspreekt verzoeker dat de Managing Director Operations in

het gesprek van 16 januari 2020 zou hebben gezegd dat hij “*met dit soort dingen*” moest stoppen.

2.2.8 BEOORDELINGSTOESLAG

Het verpakkingsbedrijf beoordeelde jaarlijks het functioneren van zijn werknemers en kende hun aan het eind van een kalenderjaar een score en een daaraan verbonden beoordelingstoelage toe. Het Hoofd Productie en de ploegleider bepaalden gezamenlijk de hoogte van de jaarlijkse toegekende beoordelingstoelage. In een overkoepelend overleg werd het totaaloverzicht besproken door het Hoofd Productie en de Operations Manager. Uiteindelijk lag het totaaloverzicht ter goedkeuring bij de Managing Director Operations.

De scores die ten aanzien van het functioneren van een medewerker konden worden toegekend liepen van I tot en met V. Daaraan was respectievelijk een toeslagpercentage verbonden van 1% tot en met 5%. Over het jaar 2019/2020 kende het verpakkingsbedrijf aanvankelijk in december 2019 een score II aan verzoeker toe (prestaties en functioneren zijn normaal en voldoen aan de gestelde functie-eisen). Volgens verzoeker wilde het Hoofd Productie een toeslagpercentage van 3% geven (score III: prestaties en functioneren zijn meer dan normaal en gaan boven de gestelde functie-eisen uit). Vanwege de discussie omtrent het salaris had hij evenwel een beoordelingstoelage van 2% toegekend, aldus verzoeker. Volgens de Operations Manager zijn score II en score III de gemiddelde scores die werden toegekend. Als iemand zijn functie naar behoren uitvoerde, paste daarbij een gemiddelde score. De aan verzoeker toegekende score en daarbij behorende toeslagpercentage zijn nadien alsnog gewijzigd in score III en een beoordelingstoelage van 3%, zo blijkt uit het op 20 februari 2020 door de Ploegleider ondertekende beoordelingsformulier. Volgens de Managing Director Operations bevestigt deze wijziging dat verzoeker een prima medewerker was. Een aanpassing van beoordelingstoelagen zou ieder jaar wel bij een aantal medewerkers voorkomen, aldus de Managing Director Operations.

2.2.9 BEËINDIGING INLEENOVEREENKOMST

Bij brief van 6 februari 2020 ontving verzoeker van het uitzendbureau een bevestiging van de verlenging van zijn detachering bij het verpakkingsbedrijf. De detachering werd verlengd vanaf 30 december 2019 tot en met 25 oktober 2020.

Op 27 maart 2020 kondigde de Managing Director Operations per e-mail bij het uitzendbureau aan de inlening van verzoeker te zullen beëindigen. Hij schreef aan de contactpersoon van het uitzendbureau onder meer het volgende:

“Diverse malen hebben wij met elkaar gesproken over de kwestie van [verzoeker] die als uitzendkracht binnen onze organisatie werkzaam is via [het uitzendbureau]. 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. Vanuit [het verpakkingsbedrijf] heb ik steeds aangegeven dat wij van mening zijn dat er in juridisch opzicht geen fouten zijn gemaakt, zodat er geen erkenning van aansprakelijkheid over dit onderwerp kan plaatsvinden. Zoals bekend, zijn wij inmiddels met diverse instanties en adviseurs in gesprek om een eenduidig antwoord te krijgen over deze situatie in het verleden, waarbij [verzoeker] dreigt met een juridische procedure, die hij zal moeten voeren richting [het uitzendbureau]. Hij verzoekt diverse malen om informatie en onze ervaring daarbij is dat de antwoorden die wij geven, opnieuw leidt tot discussie en dat hij waarschijnlijk bezig is met het opbouwen van een dossier. Vanuit [het verpakkingsbedrijf] hebben we besloten om hieraan niet langer mee te werken, zeker omdat ik persoonlijk in eerdere gesprekken hem heb aangegeven dat de zaak in

onderzoek is, met het verzoek totdat er duidelijkheid is, niet te communiceren over dit onderwerp met anderen, dan de directie van [het verpakkingsbedrijf]. Ik heb hem ook uitdrukkelijk gevraagd mij eerst te bellen en het overleg te zoeken, voordat hij verder opnieuw schriftelijke acties inzet.

Dit advies heeft hij genegeerd. Nu begrijp ik dat er inmiddels ook weer een gesprek met de organisatie van [het uitzendbureau] heeft plaatsgevonden. Daarbij komt dat hij 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. Indien hij zou verzoeken om een toelichting kan in algemene zin worden gezegd dat door de ontstane discussie, waarbij [het verpakkingsbedrijf] duidelijk heeft aangegeven dat zaken moeten worden onderzocht, hij niet het geduld kan opbrengen en daarbij geldt dat hij door zijn handelen voor onrust op de werkvloer zorgt en ten onrechte personen binnen de organisatie belast in deze.”.

Op 13 mei 2020 beëindigde de Managing Director Operations telefonisch bij het uitzendbureau de inlening van verzoeker. Nadat verzoeker door het uitzendbureau hiervan op de hoogte was gesteld, schreef verzoeker op 13 mei 2020 een e-mail aan het uitzendbureau. Daarin schreef hij dat hij had begrepen dat de Managing Director Operations had aangegeven dat het gedrag van verzoeker rondom de cao-kwestie tot een vertrouwensbreuk met hem had geleid. Voorts schreef verzoeker in deze e-mail dat volgens de Managing Director Operations verzoekers gedrag richting het verpakkingsbedrijf en de Ondernemingsraad van het verpakkingsbedrijf (hierna: OR) niet paste binnen de cultuur van het verpakkingsbedrijf.

De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat verzoeker goed beviel als uitzendkracht, maar niet de kans benutte die het verpakkingsbedrijf hem bood (namelijk het aanbod voor een vaste arbeidsovereenkomst). Daarom moest het verpakkingsbedrijf verzoeker “doorwisselen”. Als het verpakkingsbedrijf geen toekomst ziet in een medewerker, heeft het geen zin om deze medewerker te blijven inlenen, aldus de Managing Director Operations. Desgevraagd verklaarde de Managing Director Operations tegenover de onderzoekers van het Huis dat de hiervoor genoemde redenen voor beëindiging van de inlening van verzoeker overeenkomen met de redenen als beschreven in zijn e-mail van 27 maart 2020. Hij benadrukte nogmaals dat een bedrijf geen mensen in (uitzend)dienst kan houden in wie het geen toekomst ziet. Het idee van een uitzendkracht is immers “doorwisselen”. Ten aanzien van de in de e-mail benoemde “onrust bij de leiding” verklaarde hij dat hij van de Operations Manager had vernomen dat verzoeker overal zijn verhaal vertelde en loonstrookjes opvroeg. Ook zou verzoeker hebben gezegd dat het verpakkingsbedrijf de boel “bedonderde”. Er ontstond daardoor een negatieve sfeer op de werkvloer, aldus de Managing Director Operations.

Verzoeker ontkende tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij bij zijn collega's loonstrookjes opvroeg. Wel kreeg hij van zijn collega's vragen waarom hij zijn arbeidscontract niet had getekend. Volgens verzoeker spraken zijn leidinggevenden, zoals zijn ploegleider, het Hoofd Productie of de Operations Manager, hem niet aan op het feit dat hij onrust op de werkvloer zou veroorzaken. Volgens verzoeker verklaarde de Operations Manager tegen één van zijn collega's dat de beëindiging van de inleenovereenkomst was ingegeven door het feit dat verzoeker een jurist in de arm had

genomen. De Operations Manager zou hebben gezegd: *“Het is nu een juridische zaak geworden.”*.

2.2.10 EENMALIGE (CAO-)UITKERINGEN

Volgens verzoeker liep hij door het beëindigen van de inlening twee bonussen mis die medewerkers hadden ontvangen in verband met het verrichten van werkzaamheden bij het verpakkingsbedrijf gedurende de COVID-periode, hierna aangeduid als coronabonussen, te weten:

- 1 een coronabonus die het verpakkingsbedrijf in juni/juli 2020 uitkeerde aan iedereen die heeft gewerkt tijdens corona;
- 2 een coronabonus van € 250,- bruto die het verpakkingsbedrijf uitkeerde volgens de KRLI-cao die per 1 mei 2020 was ingegaan en eind 2020 tot stand was gekomen.

In hoofdstuk 5A (Aanpassing salarisschalen), onder het kopje salarisaanpassing van de KRLI-cao (looptijd: 1 mei 2020 tot en met 30 april 2021) wordt vermeld:

“Zo snel mogelijk na afsluiten van het boekjaar 2020 (of 2020/2021 bij een gebroken boekjaar) ontvangt elke werknemer een eenmalige bruto uitkering van €250,- mits het bedrijf het boekjaar (inclusief de eenmalige uitkering) positief afsluit. Deeltijdwerkers ontvangen de uitkering naar rato.”.

In hoofdstuk 3 (Beloning) van de cao van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (2019-2021) (hierna: de ABU-cao) wordt vermeld uit welke elementen de inlenersbeloning bestaat. Eenmalige uitkeringen worden hierin niet genoemd. Dergelijke uitkeringen zijn vanaf 3 januari 2022 wel deel gaan uitmaken van de inlenersbeloning.⁵

2.2.11 BESPREKING BINNEN DE ONDERNEMINGSRAAD

Verzoeker attendeerde bij e-mail van 12 november 2019 de OR op zijn interne melding. Hij vroeg de OR de belangen van het personeel te behartigen. In de reactie-e-mail van 15 november 2019 gaf de OR aan de door verzoeker aangekaarte cao-kwestie in zijn eerstvolgende overleg met de bestuurder te gaan bespreken. Daarbij merkte de OR op dat dit van mogelijk gemeenschappelijk belang was voor (een deel van) de werknemers. De OR voegde hier wel aan toe dat individuele zaken zoals aanstelling, het functioneren en het ontslag van werknemers, niet tot het werkterrein van de OR behoorden.

In een e-mail van 1 december 2019 vroeg verzoeker bij de OR nogmaals aandacht voor de door hem aangekaarte cao-kwestie. In reactie daarop liet de OR in een e-mail van 3 december 2019 aan verzoeker weten dat de OR bij de directie had aangegeven dat de OR een melding had ontvangen over het (mogelijk niet) naleven van arbeidsvoorwaarden. Daarop zou de OR hebben vernomen dat de directie dit misschien juridisch wilde laten toetsen. De OR meldde dat hij de reactie van de directie hierover afwachtte. Verzoeker reageerde diezelfde dag per e-mail en gaf aan dat het antwoord al op tafel had kunnen liggen en dat de OR geen afwachtende houding hoefde aan te nemen. In een e-mail van 2 februari 2020 rappelleerde verzoeker nogmaals bij de OR. Hierbij wees hij erop dat de OR de wettelijke plicht had om toezicht te houden en

⁵ Artikel 16, eerste lid, onder h, van de ABU-cao (afgesloten op 17 november 2021). In artikel 16, eerste lid, onder h, van de op dat moment geldende ABU-cao wordt vermeld: *“... De inlenersbeloning bestaat uit de hierna volgende elementen die elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in diens van de opdrachtgever, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht van die opdrachtgever zijn werkzaamheden verricht: eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen repeterende uitkeringen bedoeld.”*. Dit artikel is blijkens deze ABU-cao geldend met ingang van 3 januari 2022.

naleving van de cao te bevorderen. Hierop heeft verzoeker geen reactie meer ontvangen van de OR.

De Managing Director Operations en de Operations Manager namen vanuit de werkgever deel aan OR-vergaderingen. De Operations Manager bevestigde tegenover de onderzoekers van het Huis zich te kunnen herinneren dat bij de OR melding was gemaakt van de cao-kwestie door verzoeker. Daaraan voegde hij toe dat het volgens de OR een individuele kwestie betrof terwijl de OR voor het algemeen belang is. De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat de cao-kwestie een aantal keer in de OR-vergadering was besproken. De OR benaderde ook de eigen externe adviseur hierover. In de OR zou zijn besproken dat, als het verpakkingsbedrijf zou moeten onderhandelen over de details als opgenomen in de dispensatieregeling, het gehele arbeidsvoorwaardenpakket in de onderhandeling zou moeten worden meegenomen.

Volgens de Managing Director Operations was er "*niet echt iets aan de hand*", maar wilde het verpakkingsbedrijf wel gaan kijken hoe het kon komen tot een situatie waarbij de hele systematiek van het arbeidsvoorwaardenpakket beter past in de KRLI-cao. Dit vraagstuk is nog niet afgerond, aldus de Managing Director Operations. Hij verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat het verpakkingsbedrijf nog steeds bezig was met de vraag of zij een aantal details kunnen veranderen op zo'n manier dat het arbeidsvoorwaardenpakket er niet onder lijdt.

2.2.12 AFHANDELING FORMELE MELDING BIJ HET VERPAKKINGSBEDRIJF

Verzoeker verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat de e-mailbevestiging van 13 november 2019 van de Directeur Juridische Zaken en HR van de organisatie de enige (formele) reactie op zijn melding was (zie paragraaf 2.2.6). De reactie van 3 december 2019 van de Managing Director Operations op zijn herinneringse-mail van 1 december 2019 en het daarop volgende gesprek wekten bij hem de indruk dat daarmee zijn melding werd opgepakt, aldus verzoeker. Hij zou echter geen uitsluitsel over zijn melding van een vermoeden van een misstand hebben gekregen. De echtgenote van verzoeker verstuurde in dit verband nog een rappelbrief van 20 juli 2020 aan de Managing Director Operations.

In die brief liet de echtgenote van verzoeker weten dat verzoeker al tien maanden wachtte op een onderbouwd antwoord op zijn vragen over de inschaling van productiemedewerkers en op het stuk waaruit zou blijken dat aan het verpakkingsbedrijf inderdaad dispensatie zou zijn verleend ten aanzien van hetgeen de cao daarover bepaalde.

De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij destijds aan de directie en de CEO aanbood om het gesprek over de melding met verzoeker aan te gaan. Nadien koppelde hij aan de Directeur Juridische Zaken en HR van de wereldwijde organisatie terug dat hij had geprobeerd om te kijken of zij samen een oplossing konden vinden. Zijn e-mail van 14 februari 2020 (zie paragraaf 2.2.7) was zijn laatste contact met verzoeker. Hij kon verder niets meer doen omdat verzoeker de arbeidsovereenkomst niet wilde tekenen, aldus de Managing Director Operations. Naar zijn zeggen deed hij het maximale om verzoeker in dienst te houden. Het verpakkingsbedrijf reageerde volgens hem goed op de melding. De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij zich niet kon voorstellen dat het verpakkingsbedrijf de melding niet (formeel) afrondde. Bij navraag door de onderzoekers van het Huis over de opvolging van de melding na de ontvangstbevestiging van 13 november 2019 verwees het verpakkingsbedrijf naar de Gedragscode. Dit in combinatie met de gesprekken die door de verschillende personen vanuit het verpakkingsbedrijf met verzoeker waren gevoerd.

Voorts verklaarde de Managing Director Operations tegenover de onderzoekers van het Huis dat de duidelijkheid over de vraag of de dispensatieregeling nog steeds van toepassing was niet terug te voeren is naar één moment. Dit was volgens hem een proces. Hij kon zich niet herinneren dat er na zijn e-mail van 14 februari 2020 meer duidelijkheid kwam. Het was eerder een herhaalde bevestiging dat de dispensatieregeling gold, aldus de Managing Director Operations.

2.2.13 MELDING BIJ HET UITZENDBUREAU

Via zijn rechtsbijstandsjurist liet verzoeker bij brief van 3 december 2019 aan het uitzendbureau weten dat het uitzendbureau de inlenersbeloning niet correct toepaste. Verzoeker wees daarbij op de beloning in de aanloopschaal van langer dan twee jaar, terwijl op basis van de KRLI-cao maximaal één jaar plaatsing in de aanloopschaal was toegestaan. Verzoeker meende dat hij na één jaar inlening – derhalve vanaf 15 maart 2018 – niet langer volgens de aanloopschaal uitbetaald had mogen worden. Op 19 juni 2020 deed verzoeker via de interne meldregeling van het uitzendbureau een melding van een vermoeden van een misstand bij het uitzendbureau. Hij gaf aan dat het uitzendbureau de inlenersbeloning niet goed toepaste. Hij verwees daarbij naar de ABU-cao en deed een beroep op artikel 16 van de ABU-cao. 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 verpakkingsbedrijf.

2.2.14 AFHANDELING MELDING BIJ HET UITZENDBUREAU

Op 3 juli 2020 informeerde de lokale integriteitsfunctionaris van het uitzendbureau via de digitale communicatiefunctie van het 'SpeakUp'-systeem van het uitzendbureau verzoeker over de afhandeling van zijn interne melding van 19 juni 2020 bij het uitzendbureau. De lokale integriteitsfunctionaris van het uitzendbureau oordeelde dat er geen sprake was van een integriteitsschending. Zij wees erop dat de flexwerkers op gelijke wijze werden beloond als de medewerkers in dienst van het verpakkingsbedrijf. Doordat de kwestie al heel lang duurde en de lokale integriteitsfunctionaris van het uitzendbureau begreep dat het verzoeker zwaar viel, had zij geadviseerd om verzoeker uit coulance financieel tegemoet te komen. Tot slot volgt uit de afhandelingse-mail van 3 juli 2020 in het 'SpeakUp'-systeem van het uitzendbureau dat de bedrijfsjurist van het uitzendbureau verzoeker binnenkort over de financiële tegemoetkoming uit coulance zou informeren.

Bij e-mail van 17 juli 2020 informeerde de bedrijfsjurist van het uitzendbureau verzoeker dat het uitzendbureau bezig was met het vaststellen van de financiële tegemoetkoming uit coulance. In een daarop volgende e-mail van 23 juli 2020 bevestigde de bedrijfsjurist van het uitzendbureau dat verzoeker uit coulance van het uitzendbureau een bedrag zou ontvangen teneinde de situatie omtrent de beloning te beslechten. Daarmee bevestigde het uitzendbureau echter niet de stelling van verzoeker dat het uitzendbureau de inlenersbeloning niet correct toepaste. De bedrijfsjurist van het uitzendbureau gaf aan dat het ging om een juridisch lastige kwestie. Het uitzendbureau begreep dat de situatie veel deed met verzoeker en was daarom bereid verzoeker financieel tegemoet te komen.

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 verpakkingsbedrijf 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. Elke paragraaf begint 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 uitsluitel. Een bejegeningsonderzoek richt zich immers niet op de vermoede misstand.

Vermoede misstand

Verzoeker kaartte aan dat het verpakkingsbedrijf zich (mogelijk) niet hield aan de voor het bedrijf geldende cao die bepaalde dat een productiemedewerker maximaal gedurende een periode van één jaar in de aanloopschaal kon worden geplaatst.

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 vermoedde dat het verpakkingsbedrijf zich (mogelijk) niet hield aan de voor dat bedrijf 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

Op 10 september 2019 kreeg verzoeker van het verpakkingsbedrijf een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Het betrof een arbeidsovereenkomst met ingang van 15 september 2019 voor de functie van productiemedewerker. Hij ontving daarbij ook een exemplaar van de KRLI-cao, waaraan het verpakkingsbedrijf zich had gebonden. Uit artikel 5.1, derde lid, van de KRLI-cao bleek verzoeker dat een productiemedewerker (op dat moment ingedeeld in functiegroep C) gedurende een periode van maximaal één jaar in de aanloopschaal kon worden geplaatst. Na afloop van die periode van maximaal één jaar dient de werknemer volgens dat cao-artikel te worden beloond conform de salarisschaal behorende bij die functie die hij vervult.

Omdat verzoeker vanaf 15 maart 2017 als productiemedewerker bij het verpakkingsbedrijf werkzaam was, had hij, blijkens voornoemd artikel uit de KRLI-cao, vanaf 15 maart 2018 beloond moeten worden conform de functieschaal behorende bij de functie van productiemedewerker. Dit was echter niet het geval (geweest). De omstandigheid dat hij via het uitzendbureau de functie vervulde maakte daarin geen verschil.

Het verpakkingsbedrijf beriep zich op een (in 1998 overeengekomen) dispensatieregeling, die volgens het verpakkingsbedrijf afwijking op de toepassing van het betreffende cao-artikel toestond, maar verstreekte deze dispensatieregeling niet aan verzoeker. Een dergelijke dispensatie, of een grondslag daarvoor, bleek ook niet uit de geldende KRLI-cao zelf.

Verzoeker had op grond van de hem ter beschikking staande gegevens derhalve een redelijke grond om te vermoeden dat het verpakkingsbedrijf de KRLI-cao op dat punt niet goed toepaste, en zich daarmee niet gedroeg als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek. Aangezien het ging om het (mogelijk niet) toepassen van een bepaling uit de cao, kon verzoeker ervan uitgaan dat de kwestie meerdere personen zou kunnen betreffen dan alleen het aanbod dat hem was gedaan.

Maatschappelijk belang mogelijk in het geding

De cao-kwestie die verzoeker aankaartte, stijgt uit boven een individueel of persoonlijk conflict. Het betreft immers het mogelijk niet naleven van een cao-artikel dat op alle productiemedewerkers binnen het verpakkingsbedrijf van toepassing was. Binnen de verpakkingsorganisatie in Nederland werkten gemiddeld 70 productiemedewerkers, die waren verdeeld over beide vestigingen. In de regel begon een productiemedewerker op

inleenbasis, waarna indiensttreding bij de verpakkingsorganisatie tot de mogelijkheden behoorde. Evenwel volgde de verpakkingsorganisatie niet hetgeen was bepaald in artikel 5.1, derde lid, van de KRLI-cao. Zoals ook het Hoofd HR verklaarde omvatte de cao-kwestie meer dan alleen het persoonlijk belang van verzoeker. Immers, een aanzienlijk aantal productiemedewerkers binnen de verpakkingsorganisatie werd hier mogelijk door gedupeerd.

Daarnaast is uit de beschikbare informatie gebleken dat het niet volgen van deze cao-verplichting bij de verpakkingsorganisatie in Nederland al meerdere jaren de gebruikelijke gang van zaken was, zodat kan worden gesproken van een structureel karakter.

Als een werkgever zonder een geldende ontheffing cao-verplichtingen niet volgt (zoals verzoeker vermoedde), kwalificeert het Huis dat in beginsel als ernstig. 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/ geletterde werknemers, waarbij vaak ook sprake is van een migratieachtergrond. Daarbij neemt het Huis aan dat zij meer moeite zullen hebben met het lezen en begrijpen van in het Nederlands opgestelde juridische stukken, die op zichzelf bezien ingewikkeld van aard zijn. Van een grote en internationaal opererende Nederlandse organisatie mag een zorgvuldige omgang met deze kwetsbare groep werknemers op de arbeidsmarkt worden verwacht. Hierbij is eveneens van belang dat de groep productiemedewerkers binnen de verpakkingsorganisatie een aanzienlijk deel van het personeelsbestand vormde.

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 verpakkingsbedrijf zich – door ten nadele van de werknemer af te wijken van regels uit een cao waaraan hij gebonden is – niet gedroeg als goed werkgever.

Op grond van de hem ter beschikking staande gegevens kon verzoeker redelijkerwijs vermoeden dat het verpakkingsbedrijf de KRLI-cao voor wat betreft de beloning van een productiemedewerker niet juist toepaste.

Het niet volgen van een cao stijgt uit boven het individuele belang van verzoeker en dupeerde mogelijk een aanzienlijk aantal productiemedewerkers binnen het verpakkingsbedrijf. Bovendien volgde het verpakkingsbedrijf het betreffende cao-artikel al meerdere jaren niet, zodat sprake is van een structureel karakter. Ook kwalificeert het Huis het niet volgen van een dergelijk cao-artikel, als daarvoor geen geldende ontheffing is, in beginsel als ernstig. Het Huis neemt in dit geval in aanmerking dat het 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 de groep productiemedewerkers binnen de verpakkingsorganisatie een aanzienlijk deel van het personeelsbestand vormde.

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 (waaronder ook een uitzendkracht moet worden verstaan) melden van zijn vermoeden van een misstand aan een leidinggevende, een vertrouwenspersoon of een andere persoon binnen een interne procedure die daarvoor bedoeld is.

Aankaarten cao-kwestie bij leidinggevende en HR-functionaris

In het gesprek van 19 september 2019 tussen het Hoofd HR, de Operations Manager, verzoeker en diens echtgenote, stelde verzoeker de in zijn ogen niet correcte toepassing van de KRLI-cao aan de orde. Het Hoofd HR en de Operations Manager zegden toe dit te laten uitzoeken en hierop terug te komen.

Volgens de Gedragscode was het mogelijk dat werknemers zaken meldden als zij meenden dat deze in strijd waren met ethisch handelen binnen de organisatie. Dit melden kon onder meer bij de eigen manager, de HR-medewerker of de juridisch vertegenwoordiger.

Het Huis beoordeelt het aan de orde stellen van de cao-kwestie op 19 september 2019 bij zowel een hiërarchisch leidinggevende en de HR-medewerker van het verpakkingsbedrijf als een interne melding in de zin van de Gedragscode. Eveneens beoordeelt het Huis dit als een melding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de WHvk. Dat verzoeker de kwestie aan de orde stelde in een gesprek over een aan hem aangeboden arbeidsovereenkomst maakt dit niet anders. Het betrof immers een kwestie die het persoonlijk belang van verzoeker oversteeg.

Formele (schriftelijke) melding

Op 12 november 2019 verstuurde verzoeker per e-mail een schriftelijke melding aan onder meer het voor meldingen bestemde e-mailadres van de wereldwijde organisatie en de Managing Director Operations. Na een rappel e-mail van verzoeker op 3 december 2019 volgden gesprekken met de Managing Director Operations over de door verzoeker in zijn melding aangekaarte cao-kwestie. Uit het handelen van het verpakkingsbedrijf kan worden opgemaakt dat de melding van 12 november 2019 op dat moment werd opgevat als een interne melding in de zin van de Gedragscode. Het Huis beoordeelt deze melding als een herhaalde, ditmaal schriftelijke, melding in de zin van de WHvk.

Resumerend

Verzoeker heeft op 19 september 2019 een melding gedaan als bedoeld in de WHvk. Op 12 november 2019 herhaalde verzoeker zijn melding op schrift. In zowel de mondelinge melding als in zijn schriftelijke melding wees verzoeker erop dat het verpakkingsbedrijf, zijns inziens, de KRLI-cao niet juist toepaste.

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. Intrekking van het aanbod van een arbeidsovereenkomst (bij e-mail van 16 september 2019 en bij brief van 6 november 2019).
- B. Beëindiging van de inlening (op 13 mei 2020).
- C. Lagere beoordelingstoeslag (2% in plaats van 3%) over het jaar 2019.
- D. Mislopen coronabonussen.
- E. Afhandeling interne melding(en).

A. Intrekking van het aanbod van een arbeidsovereenkomst

Eerste intrekking van het aanbod op 16 september 2019

Een arbeidsovereenkomst biedt een werknemer arbeidsrechtelijke bescherming en een vast inkomen voor een langere periode. Door een eerder gedaan aanbod voor een arbeidsovereenkomst in te trekken wordt een (beoogd) werknemer dan ook benadeeld.

Dat neemt niet weg dat er legitieme redenen kunnen zijn om een eerder gedaan aanbod voor een arbeidsovereenkomst in te trekken. Zo acht het Huis het voorstelbaar dat een organisatie bij het niet accepteren van een aanbod voor een arbeidsovereenkomst tot intrekking van dat aanbod overgaat en, zoals het verpakkingsbedrijf stelt, 'losse eindjes' wil voorkomen. Echter, in dit geval had van het verpakkingsbedrijf verwacht mogen worden verzoeker eerst in de gelegenheid te stellen te vertellen waarom hij de opgestelde arbeidsovereenkomst (nog) niet wilde ondertekenen. Een arbeidsovereenkomst bevat immers afspraken tussen een werknemer en een werkgever waarmee *beiden* instemmen. Uit de verklaringen van verzoeker is duidelijk naar voren gekomen dat hij graag bij het verpakkingsbedrijf wilde werken, maar het voor hem belangrijk was dat een aantal vragen die hij had, werden beantwoord. De gelegenheid om een toelichting te geven werd verzoeker pas nadien, bij het gesprek van 19 september 2019, geboden.

Evenwel constateert het Huis dat er geen causale relatie kan bestaan tussen de intrekking van het aanbod voor een arbeidsovereenkomst op 16 september 2019 en de melding van verzoeker op 19 september 2019. Verzoeker stelde immers pas drie dagen ná de intrekking, tijdens het gesprek van 19 september 2019, voor het eerst de in zijn ogen niet correcte toepassing van de KRLI-cao aan de orde.

Kortom, hoewel het Huis het handelen van het verpakkingsbedrijf op 16 september 2019 niet correct acht, kan er gelet op het tijdsfad, geen sprake zijn van een causale relatie tussen de melding van 19 september 2019 en de intrekking van het aanbod voor indiensttreding op 16 september 2019.

Tweede intrekking van het aanbod op 6 november 2019

Het verpakkingsbedrijf stelde verzoeker tijdens het gesprek op 19 september 2019 in de gelegenheid om zijn redenen voor het (nog) niet ondertekenen van de arbeidsovereenkomst toe te lichten. Daarop zegde het verpakkingsbedrijf toe de beantwoording van zijn vraag over de KRLI-cao (en de geldigheid van de dispensatieregeling) uit te zoeken. Het had op dat moment op de weg van het verpakkingsbedrijf gelegen de eerdere intrekking van het aanbod bij e-mail van 16 september 2019 ongedaan te maken. Dit liet het verpakkingsbedrijf echter na. Daarna volgde bij brief van 6 november 2019 de tweede (definitieve) intrekking van het aanbod van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de functie van productiemedewerker. Evenwel waren op dat moment de uitkomsten van het ingestelde onderzoek niet bekend. Derhalve lag het, uit het oogpunt van zorgvuldigheid, op de weg van het verpakkingsbedrijf om voor verzoeker de mogelijkheid voor indiensttreding open te houden totdat de uitkomsten van het ingestelde onderzoek bekend waren. Daarmee had het verpakkingsbedrijf verzoeker op dat punt de gewenste duidelijkheid kunnen bieden die het verzoeker mogelijk maakte om een weloverwogen beslissing te kunnen nemen over het aangaan van het dienstverband. De (definitieve) intrekking van de arbeidsovereenkomst dient dan ook als benadeling te worden aangemerkt.

Het Huis ziet een causale relatie tussen de (definitieve) intrekking van de arbeidsovereenkomst en de melding van verzoeker van 19 september 2019. Immers uit de beschikbare informatie komt naar voren dat het aankaarten van de cao-kwestie in het gesprek van 19 september 2019 doorslaggevend was om het aanbod voor de arbeidsovereenkomst in te trekken. In de brief van 6 november 2019 werd vermeld: *“Zoals vandaag mondeling besproken, is na intern overleg, in vervolg op je vraag over je inschaling, besloten dat ons aanbod voor indiensttreding definitief komt te vervallen.”*. De vraag over de inschaling betrof de cao-kwestie die verzoeker op 19 september 2019 meldde, zodat een onlosmakelijk verband met zijn melding aan de orde is.

Resumerend

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld door de intrekking van het aanbod van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij e-mail van 16 september 2019 en bij brief van 6 november 2019. Voorts stelt het Huis vast dat ten aanzien van de (tweede) intrekking van het aanbod van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een causale relatie met de melding van de vermoede misstand.

B. Beëindiging van de inlening (op 13 mei 2020)

Verzoeker ontving op 30 september 2019 van het uitzendbureau een bevestiging van de (verlengde) detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 25 oktober 2020 voor het verrichten van werkzaamheden als productiemedewerker bij (een) opdrachtgever(s) van het uitzendbureau. De detachering vond plaats bij het verpakkingsbedrijf, waar verzoeker al vanaf maart 2017 werkzaam was en volgens de gemaakte afspraken in ieder geval tot en met 25 oktober 2020 kon blijven werken. Doordat het verpakkingsbedrijf de inlening van verzoeker tussentijds beëindigde op 13 mei 2020 werd verzoeker benadeeld. Immers, verzoeker had zijn werkzaamheden bij

het verpakkingsbedrijf graag voortgezet tot en met in ieder geval 25 oktober 2020, maar deze kans werd hem door de tussentijdse beëindiging ontnomen. Bovendien sloot het verpakkingsbedrijf met de beëindiging van de inlening definitief het eerder aan verzoeker geboden vooruitzicht op een vast dienstverband af.

Voorts stelt het Huis vast dat deze benadeling het gevolg is van de melding(en) van verzoeker over de cao-kwestie. Zo blijkt uit de e-mail van 27 maart 2020 van de Managing Director Operations aan het uitzendbureau dat het feit dat verzoeker de cao-kwestie niet liet rusten doorslaggevend was om uiteindelijk ook de inlening van verzoeker te beëindigen. Dit sluit aan bij de verklaring van de Managing Director Operations tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij op 16 januari 2020 aan verzoeker zou hebben gezegd dat verzoeker moest stoppen met *“dit soort dingen”* omdat *“niemand daar blij van werd en verzoeker daar zijn doel niet mee zou bereiken”*. Het Huis ziet geen enkele aanwijzing dat er een andere reden, zoals bijvoorbeeld slecht functioneren, aan de tussentijdse beëindiging van de inlening van verzoeker ten grondslag lag. Uit de onderzoeksinformatie blijkt juist dat verzoeker goed functioneerde. Verzoeker kreeg immers op 10 september 2019 nog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden en dit aanbod werd op 16 januari 2020 mondeling herhaald. De Managing Director Operations verklaarde tegenover de onderzoekers van het Huis dat hij voor dat hernieuwde aanbod navraag over het functioneren van verzoeker had gedaan en dat was gebleken dat verzoeker goed functioneerde. Niet is gebleken dat het functioneren van verzoeker nadien is verslechterd. De verklaring van de Managing Director Operations dat het verpakkingsbedrijf door het niet accepteren van het aanbod geen toekomst zag in verzoeker en daarom moest *“doorwisselen”*, ziet het Huis – met het oog op de status van *melder* die verzoeker op dat moment had – niet als legitieme reden om de inlening te beëindigen vóór de datum die partijen eerder onderling overeen waren gekomen.

Resumerend

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld door de beëindiging van de inlening van verzoeker bij het uitzendbureau op 13 mei 2020. Voorts stelt het Huis vast dat sprake is van een causale relatie met de melding van de vermoede misstand.

C. Lagere beoordelingstoeslag

Gebleken is dat het verpakkingsbedrijf het functioneren van zijn werknemers jaarlijks beoordeelde en aan het eind van een kalenderjaar een score en een daaraan verbonden beoordelingstoeslag toekende. De scores die het verpakkingsbedrijf ten aanzien van het functioneren van een werknemer toekende, liepen van I tot en met V. Daaraan was respectievelijk een toeslagpercentage verbonden van 1% tot en met 5%.

Het verpakkingsbedrijf kende verzoeker over het jaar 2019 aanvankelijk een beoordelingstoeslag van 2% toe, behorend bij score II. Een dergelijke score geeft aan dat de prestaties en het functioneren van de werknemer normaal zijn en voldoen aan de gestelde functie-eisen. Verzoeker meende echter recht te hebben op een beoordelingstoeslag van 3%, behorend bij score III. Bij die score wordt geoordeeld dat de prestaties en functioneren van de werknemer meer dan normaal zijn en boven de gestelde functie-eisen uitgaan. Blijkens een op 20 februari 2020 door de ploegleider van verzoeker ondertekend beoordelingsformulier is de score van verzoeker alsnog gewijzigd in score III. Verzoeker ontving vervolgens, met terugwerkende kracht, de door hem gewenste beoordelingstoeslag van 3%. Volgens het verpakkingsbedrijf zijn score II en III gemiddelde scores en komt het vaker voor dat werknemers de toegekende score aanvechten en dat deze wordt aangepast.

Hoewel een beoordelingstoeslag van 2% paste binnen het bepaalde in de KRLI-cao, roept het aanvankelijk toekennen van een score II aan het eind van 2019 aan verzoeker over het jaar 2019 vragen op. Het verpakkingsbedrijf bood verzoeker eerder nog op 10 september 2019 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan en hernieuwde dit aanbod tijdens een gesprek op 16 januari 2020. Dit hernieuwde aanbod zou zijn ingegeven omdat uit navraag binnen het bedrijf bleek dat verzoeker goed functioneerde. Bij een dergelijk beeld van functioneren past eerder toekenning van een score III aan verzoeker, zoals het verpakkingsbedrijf uiteindelijk toekende. Desalniettemin oordeelt het Huis dat geen sprake is van benadeling aangezien het verpakkingsbedrijf verzoeker met terugwerkende kracht alsnog de door hem gewenste beoordelingstoeslag van 3% toekende. Derhalve komt het Huis ook niet toe aan het beoordelen of er sprake is van een causale relatie met de melding van verzoeker.

Resumerend

Het Huis stelt vast dat verzoeker niet is benadeeld door de aanvankelijke toekenning van een beoordelingstoeslag van 2%. Het verpakkingsbedrijf heeft de beoordeling immers met terugwerkende kracht aangepast en verzoeker de gewenste beoordelingstoeslag van 3% toegekend.

D. Mislopen coronabonussen

Het verpakkingsbedrijf beëindigde op 13 mei 2020 de inlening van verzoeker. Verzoeker meent dat hij daardoor twee bonussen heeft misgelopen. Dit waren bonussen die het verpakkingsbedrijf in juni/juli van 2020 en in februari 2021 uitkeerde aan medewerkers in verband met het verrichten van werkzaamheden gedurende de COVID-periode (hierna: coronabonussen).

Om vast te kunnen stellen of verzoeker is benadeeld door het mislopen van de coronabonussen, moet eerst vastgesteld worden of hij aanspraak kon maken op deze eenmalige uitkeringen.

Allereerst merkt het Huis op dat verzoeker op het moment dat de beide coronabonussen werden uitgekeerd niet meer werkzaam was bij het verpakkingsbedrijf. In de periode dat verzoeker nog op inleenbasis bij het verpakkingsbedrijf werkte, had hij recht op de inlenersbeloning. In de ABU-cao wordt vermeld uit welke elementen de inlenersbeloning bestaat. Tijdens de inlening van verzoeker door het verpakkingsbedrijf, maakten eenmalige uitkeringen volgens de toen geldende ABU-cao geen onderdeel uit van de inlenersbeloning. Derhalve kon en kan verzoeker geen aanspraak maken op de coronabonussen, dan wel een deel daarvan.

Het Huis stelt vast dat verzoeker geen aanspraak kon maken op de coronabonussen en daarom niet is benadeeld door het mislopen ervan. Derhalve komt het Huis ook niet toe aan de vraag of sprake is van een causale relatie tussen het mislopen van de coronabonussen en de melding van verzoeker.

Resumerend

Het Huis stelt vast dat verzoeker niet is benadeeld door het niet aan hem toekennen van twee coronabonussen, omdat hij op die bonussen geen aanspraak kon maken.

E. Afhandeling interne melding(en)

Zoals in paragraaf 3.1.2 reeds is vastgesteld, oordeelt het Huis dat verzoeker op 19 september 2019 een melding deed als bedoeld in de WHvk. Op 12 november 2019 herhaalde verzoeker zijn melding op schrift. In zowel de mondelinge melding op 19 september 2019 als in zijn schriftelijke melding op 12 november 2019 wees verzoeker erop dat het verpakkingsbedrijf, zijns inziens, de KRLI-cao niet juist toepaste. Hierna zal het Huis voor beide meldingen beoordelen of het verpakkingsbedrijf deze adequaat en volgens zijn eigen procedure afhandelde. Daarbij gaat het Huis ook in op de vraag of het verpakkingsbedrijf verzoeker de bescherming bood die hem op grond van de Gedragscode toekwam.

Afhandeling van de meldingen

Melding van 19 september 2019

In het gesprek dat verzoeker en diens echtgenote op 19 september 2019 voerden met het Hoofd HR en de Operations Manager bracht verzoeker de cao-kwestie naar voren en lichtte zijn echtgenote zijn zienswijze daarop toe. Het Hoofd HR en de Operations Manager moesten op dat moment een antwoord schuldig blijven. Zij zegden toe dit te laten uitzoeken en op deze kwestie bij hem terug te komen. Blijkens de verklaringen van het Hoofd HR tegenover de onderzoekers van het Huis was haar op dat moment ook duidelijk dat de kwestie meer omvatte dan alleen de arbeidsvoorwaarden van verzoeker en legde zij zijn vraag over de cao-kwestie voor beantwoording hoger in de hiërarchische lijn. Het Huis constateert dat de aangekaarte cao-kwestie op dat moment serieus werd opgepakt. Evenwel ontving verzoeker geen (inhoudelijk) antwoord op zijn vraag. Hij ontving tijdens een gesprek van 6 november 2019 slechts een brief waarin werd vermeld dat het aanbod voor indiensttreding definitief kwam te vervallen. Hierdoor voelde verzoeker zich genoodzaakt zijn melding alsnog schriftelijk – per e-mail – toe te sturen aan het in de Gedragscode genoemde e-mailadres van de wereldwijde organisatie.

Melding van 12 november 2019

Op zijn e-mail van 12 november 2019 ontving verzoeker op 13 november 2019 van de Directeur Juridische Zaken en HR van de wereldwijde organisatie een ontvangstbevestiging. Daarin werd vermeld dat de organisatie, indien nodig, zo spoedig mogelijk bij verzoeker op de melding zou terugkomen als daarover interne informatie was ingewonnen. Omdat verzoeker daarop geen nadere reactie ontving, stuurde hij op 1 december 2019 een rappel e-mail. Naar aanleiding daarvan nodigde de Managing Director Operations verzoeker per e-mail van 3 december 2019 uit voor een gesprek op 12 december 2019. Naar eigen zeggen deed de Managing Director Operations dat om te kijken wat eraan de hand was. Op zichzelf acht het Huis dit een logische stap om een melding helder te krijgen. Tijdens het gesprek van 12 december 2019 gaf de Managing Director Operations aan dat het verpakkingsbedrijf ten aanzien van de cao-kwestie juist handelde, maar zegde hij verzoeker toe dat hij het zou uitzoeken.

Op 16 januari 2020 vond er een vervolggesprek tussen verzoeker en de Managing Director Operations plaats. Op dat moment was er nog geen duidelijkheid over de uitkomst van het onderzoek. De Managing Director Operations zegde toe verzoeker op de hoogte te houden van de vorderingen van het onderzoek. Naar aanleiding van de e-mail van 27 januari 2020 van de echtgenote van verzoeker, waarin zij aangaf dat verzoeker nog geen helder antwoord had gekregen op zijn vraag over de cao-kwestie, berichtte de Managing Director Operations per e-mail van 14 februari 2020 aan verzoeker dat er diverse acties waren ingezet. Hij vroeg verzoeker “*pas op de plaats te maken en de uitkomsten daarvan af te wachten*”. In de e-mail van 27 maart 2020 van de Managing Director Operations aan het uitzendbureau herhaalde hij de boodschap dat de cao-kwestie moest worden onderzocht. Verzoeker heeft ook nadien evenwel nooit een

afsluitende, inhoudelijke reactie ontvangen op zijn melding, waarin de vraag over de cao-kwestie was vervat. Op de rappelbrief van 20 juli 2020 van de echtgenote van verzoeker aan de Managing Director Operations met het verzoek om uitsluitel over de melding ontving verzoeker geen reactie. Dit komt overeen met de verklaring van de Managing Director Operations tegenover de onderzoekers van het Huis dat zijn e-mail van 14 februari 2020 zijn laatste contact was met verzoeker. Bij navraag van de onderzoekers van het Huis bij het verpakkingsbedrijf over de (formele) afronding van de melding van verzoeker, kwam geen ander beeld naar voren.

Het Huis stelt vast dat beide meldingen van verzoeker niet adequaat zijn afgehandeld. Verzoeker heeft geen uitsluitel gekregen over de door hem aangekaarte cao-kwestie. Zo kreeg verzoeker geen informatie over de stand van zaken over het ingestelde onderzoek of de processtappen die daarin werden gezet. Ook kreeg hij geen inhoudelijke toelichting over de dispensatieregeling die het voor het verpakkingsbedrijf mogelijk zou maken om van de KRLI-cao af te wijken. Dit klemde des te meer nu die dispensatie niet bleek uit de geldende cao en het verpakkingsbedrijf de betreffende dispensatieregeling, die dateerde van 1998, niet aan verzoeker ter beschikking of ter inzage stelde.

Het Huis stelt vast dat de procedurele afhandeling van de melding niet adequaat was. Het verpakkingsbedrijf heeft verzoeker nooit informatie over de afhandeling van de melding verstrekt, noch hem geïnformeerd over de uitkomst van het ingestelde onderzoek naar de cao-kwestie. Doordat het verpakkingsbedrijf verzoeker op dit punt niet de vereiste duidelijkheid gaf, kon verzoeker deze zaak niet laten rusten.

Bescherming op grond van de meldingen

De Gedragscode van het verpakkingsbedrijf schreef voor dat werknemers, waartoe verzoeker als uitzendkracht ook behoorde, niet benadeeld mochten worden op grond van het – te goeder trouw – aan de orde stellen van zaken. Zoals het Huis in deze paragraaf onder A. en B. vaststelde is verzoeker echter wel benadeeld naar aanleiding van zijn meldingen, namelijk door de intrekking van het aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en door de beëindiging van de inlening van verzoeker bij het uitzendbureau. Het verpakkingsbedrijf bood verzoeker daarmee niet de bescherming die hem op grond van de Gedragscode als melder toekwam.

Het Huis stelt vast dat de niet zorgvuldige afhandeling van de meldingen van verzoeker, waarbij het verpakkingsbedrijf verzoeker niet de hem toekomende bescherming gaf, aangemerkt kan worden als benadelingshandeling. Aangezien deze handeling onlosmakelijk is verbonden aan de meldingen van verzoeker, beschouwt het Huis een causale relatie daarbij als evident.

Resumerend

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld door een niet adequate afhandeling van de meldingen. Verzoeker ontving geen procedurele duidelijkheid over zijn meldingen dan wel uitsluitel over het daarnaar ingestelde onderzoek. Daarbij bood het verpakkingsbedrijf verzoeker niet de hem toekomende bescherming als melder van een vermoeden van een misstand. Na de meldingen van verzoeker, volgden de intrekking van het aanbod voor een vast dienstverband en eveneens een beëindiging van zijn inlening. Aangezien deze handelingen van het verpakkingsbedrijf onlosmakelijk zijn verbonden aan de meldingen van verzoeker, beschouwt het Huis een causale relatie daarbij als evident.

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 verpakkingsbedrijf 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 het 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 verpakkingsbedrijf zich – door ten nadele van de werknemer af te wijken van regels uit een cao waaraan het zich heeft gebonden – niet gedroeg als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek.

Op grond van de hem ter beschikking staande gegevens kon verzoeker redelijkerwijze vermoeden dat het verpakkingsbedrijf de KRLI-cao voor wat betreft de beloning van een productiemedewerker niet juist toepaste.

Het mogelijk niet volgen van een cao stijgt uit boven het individuele belang van verzoeker en dupeerde mogelijk een aanzienlijk aantal van de productiemedewerkers binnen het verpakkingsbedrijf. Bovendien volgde het verpakkingsbedrijf het betreffende cao-artikel al meerdere jaren niet. Daarmee is sprake van een structureel karakter. Ook kwalificeert het Huis het niet naleven van een dergelijk cao-artikel in beginsel als ernstig. Het Huis neemt in dit geval in aanmerking dat het 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 de groep productiemedewerkers binnen de verpakkingsorganisatie een aanzienlijk deel van het personeelsbestand vormde.

2 Verzoeker heeft zijn vermoeden op correcte wijze intern gemeld

Verzoeker heeft op 19 september 2019 in een gesprek met zijn leidinggevende kenbaar gemaakt dat het verpakkingsbedrijf, zijns inziens, de KRLI-cao niet juist toepaste. Op 12 november 2019 herhaalde verzoeker zijn melding op schrift en deed dit onder meer bij het daarvoor bestemde interne meldkanaal. Beide meldingen merkt het Huis aan als meldingen in de zin van de WHvK.

3 Verzoeker is op drie punten benadeeld door het verpakkingsbedrijf als gevolg van de meldingen

Het Huis stelt vast dat verzoeker is benadeeld door de intrekking van het aanbod van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij brief van 6 november 2019 en door de beëindiging van de inlening van verzoeker bij het uitzendbureau op 13 mei 2020. Voorts stelt het Huis vast dat verzoeker is benadeeld door niet adequate afhandeling van de interne meldingen. Zo ontving verzoeker geen procedurele duidelijkheid over zijn melding dan wel uitsluitel over het naar zijn melding ingestelde onderzoek. Ook bood het verpakkingsbedrijf verzoeker niet de bescherming die hem op grond van de Gedragscode toekwam als melder van een vermoeden van een misstand.

4 Aandachtspunt

Gebleken is dat het verpakkingsbedrijf beschikt over een gedragscode (een meldregeling), die geldt als richtlijn voor het ethisch handelen binnen de organisatie. Volgens het verpakkingsbedrijf wordt de Gedragscode actief onder de werknemers bekend gemaakt en ontvangen werknemers deze ook bij indiensttreding. Op grond van die gedragscode kan een werknemer zaken aan de orde stellen als hij meent dat deze in strijd zijn met de richtlijn. In de opgestelde klokkenluidersprocedure zijn vervolgens de processtappen beschreven die gevolgd dienen te worden om klokkenluiders bescherming te kunnen bieden. Evenwel is het uitsluitend beschikken over een meldregeling voor een werkgever niet voldoende. Het gaat er om dat een werkgever ook conform die regeling handelt: naar letter en naar geest. Daarmee geeft een werkgever immers daadwerkelijk vorm aan het integriteitsbeleid en nodigt hij zijn werknemers uit naar voren te stappen als zij iets zien wat in hun ogen niet in de haak is. Dit is alleen mogelijk als werknemers zich beschermd weten en geen drempel voelen om hun zorgen te uiten. Een adequate reactie van de (direct) leidinggevenden is dan ook belangrijk. Zoals het Huis heeft vastgesteld, schoot het verpakkingsbedrijf hierin tekort ten aanzien van het toepassen van en uitvoering geven aan de Gedragscode en de klokkenluidersprocedure. Het Huis vraagt het verpakkingsbedrijf een adequate uitvoering van de Gedragscode te bewaken en dit punt bij de leidinggevenden onder de aandacht te brengen.

BIJLAGE 1. SAMENVATTING REACTIE OP COMMENTAREN

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

Het commentaar van partijen leidde deels tot aanpassingen in het definitieve rapport. Verzoeker en het verpakkingsbedrijf droegen een aantal suggesties voor aanpassing aan. Het voert te ver om al deze suggesties te beschrijven. 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 deed twee suggesties voor aanpassing ter verduidelijking. Het Huis nam die suggesties over.

Commentaar van het verpakkingsbedrijf

Samenvatting van het rapport

Een aantal suggesties voor aanpassing heeft betrekking op de samenvatting van het rapport. Het Huis nam deze deels over, en deels niet. De samenvatting van het rapport kan namelijk niet los worden gezien van de uitvoerige weergave van de feiten en de beoordeling daarvan zoals opgenomen in het rapport.

Gelijktijdig onderzoek bij uitzendbureau

Het verpakkingsbedrijf meent dat het samenvoegen van verschillende rapporten uit verschillende dossiers leidt tot een onzuivere procedure. Hierbij wees het verpakkingsbedrijf erop dat het geen enkele invloed had op de totstandkoming van de inhoud van het rapport over het onderzoek met betrekking tot het uitzendbureau. Het Huis benadrukt dat van het samenvoegen van verschillende rapporten uit verschillende dossiers geen sprake is. Het gaat om verschillende onderzoeken, met eigen onderzoeksvragen die het Huis in afzonderlijke rapporten beantwoordt. Tegelijkertijd onderkent het Huis dat het onderzoek en het rapport met betrekking tot het uitzendbureau van betekenis zijn voor het verpakkingsbedrijf. Om die reden informeerde het Huis het verpakkingsbedrijf in december 2022 over het gelijktijdig lopende onderzoek bij het uitzendbureau, en stelde het Huis het verpakkingsbedrijf in de gelegenheid om (ook) een zienswijze te geven op het feitenrelaas en het conceptrapport in het onderzoek bij het uitzendbureau. Hiermee week het Huis af van de vaste werkwijze, met het oog op het belang van het verpakkingsbedrijf en van het onderzoek.

Maatschappelijk belang bij vermoede misstand

Het verpakkingsbedrijf meent dat de kwalificatie 'ernstig' bij de vaststelling van de vraag of het maatschappelijk belang mogelijk in het geding kan zijn geweest bij de vermoede misstand, in dit geval niet kan worden gebruikt. Volgens het verpakkingsbedrijf kan dit pas indien rechtens vaststaat dat een werkgever de cao-verplichtingen niet juist zou hebben toegepast.

Het Huis merkt allereerst op dat het hier een bejegeningsonderzoek betreft. In dat kader beoordeelde het Huis niet of sprake is van een misstand met maatschappelijk belang, maar wel of sprake is van een (melding van) een *vermoeden* daarvan. Die vraag gaat immers vooraf aan de vraag of sprake is van benadeling van de melder in de zin van de WHvk.

Het Huis merkt voorts op dat het Huis in het rapport bij het vaststellen of sprake is van een redelijk vermoeden van een misstand uitdrukkelijk een voorbehoud heeft opgenomen. Uit de tekst van het rapport blijkt dat het Huis de misstand niet vaststelt of daarmee veronderstelt dat dit rechtens is vastgesteld.

Intrekking aanbod arbeidsovereenkomst

Volgens het verpakkingsbedrijf vond de intrekking van het aanbod van de arbeidsovereenkomst pas plaats nadat het met verzoeker gesprekken voerde. Daarbij wijst het verpakkingsbedrijf erop dat het een werkgever volgens het Nederlandse arbeidsrecht vrij staat om een aanbod dat niet wordt geaccepteerd in te trekken. Het Huis merkt op dat de tekst in het rapport waarnaar het verpakkingsbedrijf verwijst en die het verpakkingsbedrijf graag aangepast ziet, betrekking heeft op de eerste intrekking van het aanbod op 16 september 2019. Uit het onderzoek van het Huis komt naar voren dat de eerste intrekking van het aanbod van de vaste arbeidsovereenkomst plaatsvond vóórdat het verpakkingsbedrijf inhoudelijk met verzoeker sprak over de vraag waarom hij de arbeidsovereenkomst niet wilde tekenen.

Beëindigen uitzendrelatie

Voorts meent het verpakkingsbedrijf dat het Huis onjuiste argumenten ten grondslag legt aan de conclusie dat er een causaal verband bestaat tussen de beëindiging van de inlening en melding van verzoeker over de cao-kwestie. In dit verband wijst het verpakkingsbedrijf erop dat het als inlener van een uitzendkracht op elk moment een uitzendrelatie kan beëindigen. Ook wijst het verpakkingsbedrijf erop dat de grondslag voor deze conclusie vervalft nu niet is vastgesteld of daadwerkelijk sprake is van een misstand.

In de reactie van het verpakkingsbedrijf ziet het Huis geen inhoudelijke argumenten dat de constatering dat verzoeker is benadeeld door zijn melding van een vermoeden van een misstand in het rapport onjuist is. Het Huis ziet dan ook geen aanleiding om deze constatering te herzien. Het feit dat de vermoede misstand niet vaststaat (omdat het Huis deze in een bejegeningsonderzoek niet onderzoekt), maakt niet dat het Huis niet kan oordelen over de benadeling van verzoeker. In een bejegeningsonderzoek stelt het Huis vast of een verzoeker een vermoeden van een misstand met maatschappelijk belang meldde en vervolgens als gevolg daarvan benadeling ondervond.

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: 2021-23550

© 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

www.huisvoorklokkenluiders.nl

The background of the page is a vibrant teal color with a complex geometric pattern. It consists of numerous overlapping, semi-transparent shapes that create a sense of depth and movement. The shapes are primarily angular, with some curved lines, and they radiate from the right side of the page towards the left, giving the impression of light rays or a stylized sunburst. The overall effect is modern and dynamic.