

258

**Inlener discrimineert op grond van ras vanwege onzorgvuldige klachtenbehandeling**

College voor de Rechten van de Mens  
14 mei 2024, oordeelnummer 2024-40  
(prof. mr. Rodrigues, mr. dr. De Vries, mr. Hurenkamp)  
Noot mr. drs. A.M. Helstone, mr. J.H. Leeman, onder «JAR» 2024/257.

**Discriminatieklacht. Discriminatie op grond van geslacht. Victimisatie.**

[Awgb art. 1, 5, 8a]

*De uitzendkracht is een zwarte vrouw en werkt sinds 29 juli 2020 via een uitzendbureau voor de GGD (inlener). Op 12 november 2021 scheldt een burger de uitzendkracht tijdens haar telefoondienst uit voor 'kankerzwarte'. Zij maakt hiervan melding bij de supervisor. De inlener vraagt aan de uitzendkracht of ze wil dat er een gesprek plaatsvindt tussen haar en de burger (die zijn excuses wil aanbieden) of dat ze wil dat de inlener stappen zet vanuit het beleid ongewenst gedrag. De uitzendkracht wijst een gesprek met de burger af en laat weten dat ze het gevoel heeft dat de inlener haar melding niet serieus neemt. De inlener doet aangifte, welk verzoek niet door de politie in behandeling wordt genomen. Daarop stelt de inlener een advocaat aan de uitzendkracht ter beschikking om zelf aangifte te doen. Er volgen begin 2022 meerdere gesprekken over het beleid van de inlener omtrent discriminatie. Op 25 november 2022 laat de inlener aan de uitzendkracht weten dat haar contract niet wordt verlengd vanwege de afbouw van de COVID-activiteiten. In deze procedure stelt de uitzendkracht zich op het standpunt dat de inlener onvoldoende zorg heeft gedragen voor een discriminatievrije werkomgeving.*

*Het College stelt voorop dat werkgevers adequate maatregelen moeten nemen tegen discriminatie op de werkvloer. Of maatregelen in een situatie toereikend zijn, hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval. De inlener heeft niet*

*volgens zijn eigen protocol gehandeld omdat hij niet proactief aangifte heeft gedaan. Daarbij wordt geloofwaardig geacht dat de uitzendkracht op een zeker moment is ontmoedigd om aangifte te doen. Het aanbieden van bemiddeling is op zich een passende maatregel, maar die mogelijkheid kwam te vervallen toen de uitzendkracht aangifte wilde doen. Verder heeft de inlener na het incident niet proactief contact met de uitzendkracht gezocht. De inlener is in de beginfase jegens de uitzendkracht tekortgeschoten in zijn zorgplicht voor een discriminatievrije werkomgeving. Wel is positief dat de inlener, nadat de uitzendkracht haar onvrede kenbaar heeft gemaakt, actief inspanningen heeft verricht voor het verbeteren van zijn beleid omtrent discriminatie en het creëren van meer bewustzijn binnen de organisatie. Vanwege de nauwe samenloop tussen het waarborgen van een discriminatievrije werkvloer en de klachtenbehandeling, is er eveneens sprake van een onzorgvuldige klachtenbehandeling. Tot slot heeft de inlener de uitzendkracht niet benadeeld door de inlening te beëindigen. Aannemelijk wordt geacht dat de niet-verlenging gelegen ligt in de grootschalige afbouw van COVID-activiteiten.*

*NB. De uitzendkracht heeft ook aan het College gevraagd te beoordelen of haar werkgever (het uitzendbureau) jegens haar een verboden onderscheid op grond van ras en geslacht heeft gemaakt. Zie «JAR» 2024/257. Het College stelde vast dat geen sprake is van discriminatie op grond van geslacht bij het aanbieden van een vaste arbeidsomvang van acht uur i.p.v. een arbeidsomvang voor het gemiddelde aantal gewerkte uren per week. Wel is sprake van een onzorgvuldige klachtenbehandeling doordat de werkgever onvoldoende voortvarend heeft gehandeld. Daarentegen is de uitzendkracht niet benadeeld vanwege haar klacht, want de beëindiging van de inlening is aan de uitzendkracht meegedeeld voordat zij haar discriminatieklacht bij de werkgever meldde.*

[...] te [...],  
verzoeker,  
tegen  
Geneeskundige Gezondheidsdienst Zuid-Limburg te Heerlen,  
verweerder.

### 1. Verzoek

Verzoeker vraagt het College om te beoordelen of verweerder verboden onderscheid op grond van ras en geslacht heeft gemaakt door onvoldoende zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving, door haar klacht hierover onzorgvuldig te behandelen en door haar te benadelen vanwege het indienen van haar discriminatieklacht.

### 2. Verloop van de procedure

(...; red.)

#### 3. Feiten

3.1. Verzoeker is een zwarte vrouw. Zij werkt sinds 29 juli 2020 via Start People Welzijn in de functie van uitzendkracht COVID bij verweerder. De werkzaamheden bestaan uit het informeren van burgers via telefoondiensten over COVID-19 en de verschillende vaccins.

3.2. Op 12 november 2021 scheldt een burger verzoeker tijdens de uitvoering van haar werkzaamheden telefonisch uit voor 'kankerzwarte'. Zij maakt hiervan direct melding bij haar supervisor. De volgende dag meldt zij zich ziek voor haar dienst op 14 november 2021.

3.3. Op 15 november 2021 gaat verzoeker weer aan het werk. Er vindt een gesprek plaats tussen verzoeker en twee teamleiders waarbij verzoeker kenbaar maakt aangifte te willen doen van een strafbaar feit. Verweerder probeert door een gesprek te bemiddelen tussen verzoeker en de burger, die excuses wilde aanbieden, maar verzoeker geeft aan hier niet voor open te staan.

3.4. Per e-mail van 18 november 2021 vraagt het unithoofd aan verzoeker of zij behoefte heeft aan een gesprek met de burger dan wel of zij wenst dat stappen worden gezet vanuit het beleid ongewenst gedrag. Het lukt verzoeker niet om het unithoofd telefonisch te bereiken, waarna zij op 23 november 2021 een e-mail stuurt en daarin schrijft zich niet gehoord te voelen.

3.5. Verweerder heeft een protocol waarin onder meer is opgenomen dat bij incidenten snelle en gerichte zorg aan de eigen medewerkers van groot belang is. Verweerder noemt daarbij de volgende voorbeelden; collegiale steun regelen, tijdelijk aangepaste taken, inschakelen van het bedrijfsopvangteam (BOT) en hulp bij aangifte.

3.6. Verweerder doet op 24 november 2021 aangifte van discriminatie, maar de aangifte wordt niet in behandeling genomen door de politie Heerlen. Verweerder koppelt dit terug aan ver-

zoeker en stelt een advocaat aan verzoeker ter beschikking om zelf aangifte te doen.

3.7. Op 26 november 2021, twee dagen voor de aangifte, stuurt de teamleider een whatsappbericht aan verzoeker waarin hij vraagt om een kort gesprek om het nog even te hebben over het traject van de aangifte.

3.8. Op 28 november 2021 doet verzoeker aangifte tegen de burger, waarna het OM een strafbeschikking oplegt aan de burger met een geldboete en een schadevergoeding voor verzoeker.

3.9. Begin februari 2022 ontvangt [...] (hierna: coördinator callcenter bij verweerder) een signaal van een teamleider dat verzoeker graag nogmaals een gesprek zou willen over de wijze waarop het incident is opgepakt. Op 4 februari 2022 vindt dit gesprek plaats.

3.10. In de periode daarna vinden er meerdere gesprekken plaats in wisselende samenstellingen waarin onder andere wordt afgesproken dat kritisch zal worden gekeken naar het beleid van verweerder omtrent discriminatie en verzoeker haar verhaal kan delen via een intern artikel op Intranet.

3.11. Op 25 november 2022 laat verweerder aan verzoeker weten dat haar contract niet wordt verlengd in verband met afbouw van de COVID-activiteiten en een daardoor noodzakelijke afschaling van personeel.

3.12. Op 2 december 2022 meldt verzoeker zich ziek bij de werkgever waar zij eveneens melding maakt van de gebeurtenissen. Na 31 december 2022 is het contract van verzoeker geëindigd en is verzoeker ziek uit dienst gegaan.

### 4. Heeft verweerder voldoende zorg gedragen voor een discriminatievrije werkomgeving?

#### Standpunt verzoeker

4.1. Verzoeker stelt dat verweerder onvoldoende zorg heeft gedragen voor een discriminatievrije werkomgeving. Afspraken werden niet nagekomen en verzoeker werd onder druk gezet om akkoord te gaan met bemiddeling in plaats van aangifte. Ook werd verzoeker niet gewezen op de mogelijkheden van een vertrouwenspersoon of psychologische ondersteuning.

#### Standpunt verweerder

4.2. Verweerder betreurt ten eerste dat verzoeker tijdens haar telefoondienst discriminerend is bejegend door een burger. Verweerder betwist ech-

ter dat hij niet adequaat zou hebben opgetreden. Er is direct contact opgenomen met de burger die vervolgens haar excuses wilde aanbieden, maar verzoeker stond daar niet voor open. Ook heeft verweerder verzoeker ondersteund met behulp van een advocaat in het doen van aangifte. Tenslotte heeft verweerder kritisch gekeken naar zijn beleid omtrent ongewenst gedrag en dit waar nodig aangepast.

#### *Beoordeling*

4.3. Het is verboden om onderscheid op grond van ras en geslacht te maken bij de arbeidsomstandigheden op grond van artikel 5, eerste lid, aanhef en onder h, van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb), in samenhang met artikel 1 van de Awgb. Dit verbod houdt de verplichting in voor de werkgever om te zorgen voor een discriminatievrije werkvloer. Het behoort eveneens tot de verplichtingen van de werkgever om erop toe te zien dat zijn klanten of relaties zich onthouden van discriminerende gedragingen. Indien discriminatie zich desondanks voordoet en de werkgever heeft daarvan weet (of had daarvan moeten weten), dan moet de werkgever daartegen adequate maatregelen treffen.

4.4. Het College legt het begrip ras, overeenkomstig de definitie in het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, ruim uit. Het omvat tevens huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming (Kamerstukken II 1990/91, 22 014, nr. 3, p. 13). Verzoeker stelt dat zij gediscrimineerd is op grond van onder meer haar huidskleur en afkomst. Verzoeker kan daarmee een beroep doen op de bescherming van de Awgb.

4.5. Het College stelt allereerst vast dat er tussen partijen geen discussie is over het gegeven dat werkgevers niet onder alle omstandigheden kunnen voorkomen dat hun klanten of relaties discrimineren. Evenmin is in geschil dat de burger, zich discriminerend heeft uitgelaten tegen verzoeker. De vraag die bij het College voorligt is of de inspanningen van de verweerder na de melding van verzoeker voldoende waren of niet.

4.6. De gelijkebehandelingswetgeving schrijft voor dat werkgevers adequate maatregelen moeten treffen tegen discriminatie op de werkvloer, maar schrijft de inhoud en vorm van die maatregelen niet voor. De vraag of maatregelen in een situatie toereikend zijn, hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval (zie ook College

voor de Rechten van de Mens 9 augustus 2023, 2023-85). Het College is alles overwegend van oordeel dat de door verweerder getroffen maatregelen ontoereikend zijn en licht dit als volgt toe.

4.7. Uit de stukken en hetgeen ter zitting is besproken, leidt het College af dat verweerder niet volgens zijn eigen protocol heeft gehandeld omdat hij niet proactief aangifte heeft gedaan. Daarin weegt het College in het bijzonder mee dat er te weinig naar verzoeker is geluisterd terwijl zij, als slachtoffer, centraal had moeten staan. Het College is van oordeel dat verweerder in dit opzicht een te afwachtende en op sommige momenten zelfs ontmoedigende houding heeft aangenomen. Het College ziet hiervoor aanwijzingen in het gesprek dat op 26 november 2021 heeft plaatsgevonden tussen twee teamleiders en verzoeker. Het College heeft niet kunnen vaststellen wat tijdens dit gesprek exact is besproken. Uit het dossier blijkt echter wel dat de teamleider voorafgaand aan het gesprek een whatsappbericht aan verzoeker heeft gestuurd met de tekst; 'Heb je straks even om met [teamleider] en mij samen te zitten? [...] Wij willen nog ff babbelen over het traject van aangifte [...]'. Dit bericht is gestuurd op het moment dat er al een advocaat door verweerder aan verzoeker ter beschikking was gesteld en de afspraak voor de aangifte eveneens al was gemaakt. Het College acht het, op basis van deze feiten, geloofwaardig dat verzoeker, zoals zij zelf heeft verklaard, in dat gesprek is ontmoedigd om aangifte te doen. Ook heeft verweerder in het verweerschrift verklaard in eerste instantie te hebben aangestuurd op bemiddeling. Het College merkt op dat het aanbieden van bemiddeling op zichzelf bezien een passende maatregel zou kunnen zijn wanneer discriminatie op de werkvloer heeft plaatsgevonden. Die mogelijkheid komt te vervallen op het moment dat verzoeker aangeeft aangifte te willen doen en dit bovendien zelf al tegen de burger had gezegd. Het is dan aan verweerder om dit te respecteren en conform zijn eigen beleid te handelen. Zoals verweerder terecht tijdens de zitting heeft verklaard is maatwerk hierbij geboden.

4.8. Het College constateert voorts dat verweerder na het incident niet proactief contact heeft gezocht met verzoeker. Uit de feiten blijkt dat verweerder heeft nagelaten haar te bellen en heeft gemeend dat een gesprek wel kon wachten totdat zij weer op het werk zou verschijnen. Ook andere, in het protocol genoemde, maatregelen zijn niet genomen. Zoals het bieden van collegiale steun,

tijdelijk aangepaste taken en het inschakelen van het bedrijfsopvangteam. Daarmee staat naar oordeel van het College vast dat verweerder een te afwachtende houding heeft aangenomen. Daarnaast blijkt een gebrek aan steun uit het gesprek van 4 februari 2022 tussen verzoeker en de coördinator van het callcenter. Hoewel partijen van mening verschillen over de precieze inhoud van het gesprek leidt het College uit de verklaringen af dat verzoeker een oncoöperatieve houding wordt verweten mede vanwege haar opstelling over de aangifte.

4.9. Alle omstandigheden in hun samenhang bezien maken dat verweerder naar het oordeel van het College verboden onderscheid heeft gemaakt bij de arbeidsomstandigheden, doordat verweerder onvoldoende maatregelen heeft getroffen om verzoeker te beschermen tegen discriminatie op grond van ras. Voor zover verzoeker zich op het standpunt stelt dat hier sprake is van een samenloop van gronden, te weten ras en geslacht, overweegt het College als volgt. Het College kan het intersectionele aspect in dit kader niet meewegen omdat het enkel oordeelt over de gedraging waar verweerder verzoeker tegen heeft moeten beschermen, namelijk de discriminatoire bejegening door de burger op grond van ras.

4.10. Het College vindt het positief dat verweerder, nadat verzoeker haar onvrede kenbaar maakte over de manier waarop haar melding van discriminatie is behandeld, actief inspanningen heeft verricht voor het verbeteren van zijn beleid omtrent discriminatie en het creëren van meer bewustzijn binnen de organisatie. Zo heeft verweerder in verschillende samenstellingen gesprekken gevoerd met verzoeker, waarbij onder meer kritisch is gekeken naar het beleid en aanpassingen zijn doorgevoerd. Ook heeft verzoeker haar verhaal kunnen delen via intranet, heeft verweerder een charter diversiteit en inclusie ondertekend en hebben de leidinggevenden een training ongewenste omgangsvormen gevolgd. Op deze wijze heeft verweerder zich ingespannen om herhaling van de ervaring van verzoeker in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen. Dit neemt niet weg dat verweerder met name in de beginfase is tekortgeschoten. Daarom oordeelt het College dat verweerder jegens verzoeker verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van ras bij de arbeidsomstandigheden.

*5. Is sprake van onzorgvuldige behandeling van de discriminatieklacht?*

*Standpunt verzoeker*

5.1. Verzoeker voert aan dat haar discriminatieklacht onzorgvuldig is behandeld. Verweerder heeft haar melding als ‘niet ernstig genoeg’ bestempeld en de discriminatie van verzoeker daarmee genormaliseerd. Ook heeft verweerder niet adequaat opgetreden.

*Standpunt verweerder*

5.2. Verweerder betwist dat zij de klacht niet serieus en adequaat heeft opgepakt. Verweerder heeft de klacht onderzocht. Daarbij is hoor en wederhoor toegepast. Partijen hebben meermaals samen gezeten om de kwestie te bespreken en verder op te pakken. Ook heeft verweerder verzoeker ondersteund in het doen van aangifte en heeft verzoeker haar verhaal mogen delen binnen de organisatie.

*Beoordeling*

5.3. Het verbod op onderscheid bij de arbeidsomstandigheden houdt ook in dat klachten over discriminatie zorgvuldig moeten worden behandeld. Een zorgvuldige klachtbehandeling bestaat uit een deugdelijk en objectief onderzoek waarbij ten minste hoor en wederhoor wordt toegepast. De klacht dient ook voortvarend te worden behandeld en de uitkomsten van het onderzoek moeten worden teruggekoppeld aan degene die de klacht heeft ingediend, zodat diegene weet wat er met zijn klacht is gebeurd.

5.4. Uit de overwegingen 4.6 tot en met 4.9 volgt dat verweerder naar het oordeel van het College tekortgeschoten is in zijn zorgplicht voor een discriminatievrije werkomgeving. Dit betrof ook de manier waarop verweerder heeft gereageerd op de door verzoeker gedane melding van discriminatie en op de meermaals door verzoeker uitgesproken wens om hier steviger en met meer voortvarendheid tegen op te treden. Het College oordeelt dat gezien de specifieke omstandigheden van dit geval, waarbij er nauwe samenloop is tussen het waarborgen van een discriminatievrije werkvloer en de klachtbehandeling, is komen vast te staan dat er eveneens sprake was van onzorgvuldige klachtbehandeling. Ten overvloede overweegt het College dat verzoeker zich op het standpunt heeft gesteld dat er een samenloop is van gronden, te weten ras en geslacht. Het College kan echter het

intersectionele aspect in dit kader niet meenemen omdat het enkel oordeelt over de vraag of verweerder de discriminatieklacht zorgvuldig heeft behandeld.

6. Heeft verweerder verzoeker benadeeld, vanwege het indienen van een discriminatieklacht?

#### *Standpunt verzoeker*

6.1. Verzoeker voert aan dat verweerder in strijd heeft gehandeld met het verbod van victimisatie door haar opdracht niet te verlengen en haar te passeren voor de functie van beleidsmedewerker. Dit blijkt uit het gespreksverslag van verzoeker van 4 februari 2022 waarin expliciet is benoemd dat de standvastige houding van verzoeker reden was om haar te passeren voor de beleidsfunctie.

#### *Standpunt verweerder*

6.2. Verweerder betwist dat de discriminatieklacht van invloed is geweest op het beëindigen van de inlening van verzoeker. In december 2022 vond er een grote afshaling plaats van 175 uitzendkrachten. Verweerder diende keuzes te maken en sommige personen hadden specifieke taken, waren werkzaam binnen een team dat nog niet afgeschaald hoefde te worden, of waren breder inzetbaar. Bij eerdere afschaalmomenten, die eveneens plaatsvonden na de discriminatieklacht, mocht verzoeker blijven. Met betrekking tot het passeren voor de functie van beleidsmedewerker voert verweerder aan dat verzoeker hier nooit op heeft gesolliciteerd, er waren in de betreffende periode ook geen vacatures hiervoor, en zij daarom ook niet gepasseerd kan zijn. Verweerder weerspreekt dat het gespreksverslag van 4 februari 2022 een weergave is van de werkelijkheid.

#### *Beoordeling*

6.3. Op basis van artikel 8a van de Awgb is het verboden om personen te benadelen omdat zij in of buiten rechte een beroep hebben gedaan op de Awgb. Dit heet ook wel het verbod op victimisatie. Bij de beoordeling of er sprake is van victimisatie gelden de algemene bepalingen van het bewijsrecht uit het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Het is aan verzoeker om te bewijzen dat verweerder zich jegens haar schuldig heeft gemaakt aan victimisatie. Daarbij dient een causaal verband te bestaan tussen de benadeling en de klacht.

#### *Beëindigen inlening*

6.4. Het ligt op de weg van verzoeker om haar stelling, dat zij is benadeeld vanwege het indienen van de discriminatieklacht, te bewijzen. Zij voert hiertoe enkele voorbeelden aan van medewerkers die niet zijn afgeschaald, terwijl zij geen medische achtergrond hebben. Aangezien verzoeker wel een medische achtergrond heeft, stelt zij dat deze keuze zodanig onduidelijk is dat deze niet los kan worden gezien van de discriminatieklacht.

6.5. Het College acht de redenen die door verweerder is gegeven voor de niet-verlenging, namelijk de grootschalige afshaling in het licht van de landelijke afbouw van COVID-activiteiten, aanneemelijk. In de keuzes die daarbij door verweerder zijn gemaakt ziet het College onvoldoende aanknopingspunten voor een verband met de discriminatieklacht van verzoeker. Verzoeker heeft geen bewijs aangedragen dat tot de conclusie kan leiden dat er een causaal verband bestaat tussen haar discriminatieklacht en het beëindigen van de inlening.

#### *Passeren voor functie*

6.6. Verzoeker voert verder aan dat zij het slachtoffer is geworden van victimisatie doordat zij is gepasseerd voor de functie van beleidsmedewerker. Het College overweegt dat onvoldoende is gebleken van een concrete vacature of een concrete toezegging aan verzoeker dat zij een bepaald takenpakket of een beleidsfunctie zou krijgen. Ook bestaat er, zoals eerder overwogen onder 4.8, tussen partijen discussie over de weergave van het gesprek op 4 februari 2022. Gelet op hetgeen partijen hier over en weer over hebben verklaard kan het College niet vaststellen dat verzoeker vanwege het indienen van de discriminatieklacht door verweerder is benadeeld.

6.7. Het College oordeelt dat verzoeker niet heeft bewezen dat er sprake was van victimisatie.

#### *7. Oordeel*

Geneeskundige Gezondheidsdienst Zuid-Limburg heeft verboden onderscheid gemaakt jegens [...] op grond van ras door;

– onvoldoende zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving;  
– haar discriminatieklacht onzorgvuldig te behandelen.

Geneeskundige Gezondheidsdienst Zuid-Limburg heeft geen verboden onderscheid gemaakt jegens [...] op grond van geslacht.

Geneeskundige Gezondheidsdienst Zuid-Limburg heeft niet in strijd gehandeld met het verbod van victimisatie.

## NOOT

Onder «JAR» 2024/257.

mr. drs. A.M. Helstone  
advocaat en partner bij Stibbe

mr. J.H. Leeman  
advocaat bij Stibbe

## 259

### Klokkenluiderbescherming leidt tot intrekken waarschuwing en op non-actiefstelling

Kantonrechter Rechtbank Noord-Holland zp Haarlem  
26 augustus 2024, nr. 11229617\VV EXPL 24-137, ECLI:NL:RBNHO:2024:8683  
(mr. Scherpenhuijsen Rom)  
Noot mr. J.J. Margry, mr. L.O. Molendijk

### Klokkenluider. Op non-actiefstelling. Intrekken waarschuwing.

[Wbk art. 17e, 17ea]

*De werknemer is sinds 7 januari 2022 in dienst bij de werkgever, een onderdeel van de Rijks-overheid. Op 22 mei 2024 ontvangt de werknemer een negatieve tussenevaluatie over zijn functioneren. Op 24 mei geeft de werknemer telefonisch aan dat hij vermoedt dat sprake is van belangenverstrengeling door de directeur. Op 6 juni onderbouwt de werknemer dit vermoeden per mail met bewijsstukken. Een gesprek met de direct leidinggevende van de werknemer op 18 juni levert niets op, waarna de werknemer op 25 juni een officiële klacht bij de Raad van Commissarissen indient. In mails op 5, 6 en 8 juli brengt de werknemer opnieuw zijn zorgen onder de aandacht van zijn leidinggevende. Op 12 juli ontvangt de werknemer van zijn leidinggevende een officiële waarschuwing omdat hij de vermeende belangenverstrengeling van de directeur onder de aandacht blijft*

*brengen, ondanks dat de leidinggevende uitdrukkelijk heeft gevraagd dit niet langer te doen. Ook wordt de werknemer op non-actief gesteld. De werknemer is het met deze waarschuwing en op non-actiefstelling niet eens en vordert in kort geding intrekking, omdat hij als klokkenluider bescherming geniet.*

*De kantonrechter oordeelt dat de werknemer een klokkenluidersmelding heeft gedaan in de zin van art. 17e Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). Dit brengt met zich dat de werknemer de bescherming als klokkenluider geniet. In de Wbk staat dat de werknemer niet benadeeld mag worden als gevolg van een door hem gedane melding. De waarschuwing die de werknemer heeft ontvangen, staat in rechtstreeks verband met de melding die hij bij zijn leidinggevende heeft gedaan over de vermeende belangenverstrengeling door de directeur. De werknemer had de verplichting om vermeende belangenverstrengeling bij zijn leidinggevende kenbaar te maken. Dat de werknemer dit bij herhaling bleef doen, was omdat hij zich niet serieus genomen voelde door zijn leidinggevende. Dit valt de werknemer niet aan te rekenen. De waarschuwing is ten onrechte opgelegd, omdat deze een inbreuk maakt op de klokkenluiderbescherming van de werknemer. Ook de op non-actiefstelling is ten onrechte opgelegd. De werkgever kan niet aanmerkelijk maken dat de werknemer zijn klokkenluidersmelding intern binnen het team heeft verspreid. Daarom is niet aanmerkelijk dat de werknemer een verstoorde werkrelatie heeft veroorzaakt. De op non-actiefstelling moet worden opgeheven.*

*NB. Per 18 februari 2023 is de Wbk in Nederland ingevoerd als implementatie van de Klokkenluidersrichtlijn. De Wbk heeft als doel de positie van klokkenluiders te versterken. In de praktijk wordt nog maar weinig beroep gedaan op de Wbk. De kantonrechter Amersfoort wees in maart 2024 een ontbindingsverzoek af wegens bescherming van de Wbk («JAR» 2024/95), maar uit onderhavige uitspraak blijkt dat ook een opgelegde waarschuwing en een op non-actiefstelling onder de beschermende reikwijdte van de Wbk vallen.*

[Eiser] te [plaats],  
eiser in de zaak van de vordering,  
gedaagde in de zaak van de tegenvordering,  
verder te noemen: [eiser],  
gemachtigde: mr. R.M. Beltzer,