

Uit de praktijk: vertrouwenspersoon (anonieme) meldingen en verbetertrajecten – hoe ver mag een werkgever gaan?

SBT-legal blog 23-05-2025

Een leidinggevende bij Hogeschool Inholland werd geconfronteerd met anonieme meldingen via vertrouwenspersonen. Vervolgens werd zij – tijdens ziekte – in een verbetertraject geplaatst. De rechter oordeelde in eerste instantie dat de werkgever ernstig verwijtbaar had gehandeld, maar het hof zag dat anders.¹ Wat speelde hier precies, en wat kunnen we hiervan leren?

Wat gebeurde er?

De werknemer in kwestie was al ruim 24 jaar in dienst, gaf leiding aan circa 35 medewerkers en werd gewaardeerd om haar werk. In de herfst van 2022 meldde zij zich gedeeltelijk ziek. Kort daarna kreeg zij via vertrouwenspersonen signalen dat meerdere medewerkers haar als onveilig en onduidelijk in haar aansturing ervaarden. Een gesprek volgde met de vertrouwenspersonen en de leidinggevende, en die laatste stelde daarna een verbeterplan op.

De werknemer stemde in met het plan (dat later werd omgedoopt tot ‘ontwikkelplan’), maar voelde zich steeds minder veilig. Ze wist niet wie had geklaagd of wat er precies was gezegd. Na een terugkoppeling in april 2023 waarin werd aangegeven dat de melders geen verbetering zagen, meldde zij zich volledig ziek. Een maand later meldde haar advocaat dat het vertrouwen definitief was geschaad.

De kantonrechter kende een forse billijke vergoeding toe: de werkgever zou ernstig verwijtbaar hebben gehandeld door geen hoor en wederhoor toe te passen, géén onderzoek te doen en een verbetertraject te starten tijdens ziekte.

Wat oordeelde het hof?

Het gerechtshof oordeelde anders. Volgens het hof had Inholland niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De signalen die via de vertrouwenspersoon binnenkwamen gingen over functioneren, niet over grensoverschrijdend gedrag. De werkgever had in overleg met de werknemer een ontwikkelplan opgesteld, zonder sancties of dreiging van ontslag. De werknemer had ingestemd, werd ondersteund en kreeg zelfs coaching aangeboden. Er was dus geen sprake van een “afrekencultuur”.

Ook vond het hof dat de werknemer ten minste in gesprek had moeten gaan over herstel van vertrouwen, zeker gezien haar lange dienstverband en de nabijheid van haar pensioen. De werkgever had mediation aangeboden, maar de werknemer had dat afgewezen. Daarom werd de eerder toegekende billijke vergoeding geschrapt, en moest de werknemer het bedrag (net als de advocaatkosten) terugbetalen.

Wat kunnen we hiervan leren?

Praktische tip voor werkgevers:

→ **Pas op met het “formaliseren” van signalen uit vertrouwelijke sfeer.** Signalen van een vertrouwenspersoon over werkbeleving mogen serieus worden genomen, maar check altijd of het gaat om meldingen van grensoverschrijdend gedrag of gewoon onvrede over functioneren. Wees terughoudend met verbetertrajecten tijdens ziekte en betrek altijd HR of juristen bij de afweging.

2 praktische tips voor werknemers:

→ **Wees alert op je rechten, maar blijf in dialoog.** Als je twijfels hebt over de zuiverheid van een traject, vraag dan om duidelijkheid over de bedoeling en consequenties, maar blijf in gesprek – ook

¹ Hof Den Haag, 4 februari 2025, ECLI:NL:GHDHA:2025:228 (gepubliceerd op 14 april 2025).

als je je gekwetst voelt.

→ **Ziekmelding is geen ontsnappingsroute.** Een conflict of klacht kan een zwaar stempel drukken, maar ziekte betekent niet automatisch dat je geen actie hoeft te ondernemen. Het weigeren van gesprekken of mediation kan juridisch als onwil worden geïnterpreteerd. Voorkom dat je uit contact raakt.

Wil je een second opinion over een vergelijkbaar traject of signaal?

Neem gerust contact op — vroegtijdig juridisch inzicht voorkomt vaak escalatie.

Sanne Baalhuis – Timmermans

Advocaat arbeidsrecht & LVV-registervertrouwenspersoon

 Sanne.baalhuis@sbt-legal.nl

 030 401 04 78 (*tijdens kantooruren*)

 06 51 21 95 11 (*ook buiten kantooruren bereikbaar*)

Interesse in een arbeidsrecht-abonnement? Al vanaf €99 per maand bent u, of is uw organisatie, verzekerd van direct, professioneel en hands-on arbeidsrechtelijk advies. Wilt u meer weten? Neem vrijblijvend contact met mij op.*

**Tarief exclusief BTW.*