

MR. F.B.J. GRAPPERHAUS

De positie van de klokkenluidende werknemer

DOSSIER

20

Nr. 45 / maart 2001

Het is lang geleden dat de klokken van menige kerk handmatig werden geluid. Het was een zwaar beroep. Dat kwam niet in de eerste plaats door de fysiek veeleisende techniek van het in beweging brengen van de vaak zware bronzen kerkklokken, maar ook door het gegeven dat de klokkenluider, wanneer hij er eenmaal de vaart in had gekregen, in de voortzetting van zijn werk gevangen werd in het oorverdovende geluid dat hijzelf tot stand had gebracht. Daarmee is meteen op twee punten duidelijk waarom het begrip klokkenluider voor de werknemer/ambtenaar die misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is bekendmaakt, zo goed past. Niet zelden kost het de klokkenluider grote moeite om aandacht te krijgen voor de door hem gesignaleerde misstanden – eerst binnen het bedrijf, later bij bevoegde externe autoriteiten en ten slotte: bij de pers – maar in veel gevallen dreigt de klokkenluider ook nog eens ten onder te gaan in de kakofonie die zijn publiekmaking tot stand brengt. De kwestie-Van Buitenen, de ambtenaar die het op zijn minst gezegd dubieuze gedrag van EU-Commissaris Cresson naar buiten bracht, leidde uiteindelijk tot de val van de Europese commissie, en tot veel – tijdelijke – ophief over de wens tot versterking van de positie van het Europees Parlement, maar Van Buitenen zelf kwam er niet zonder kleerscheuren vanaf. En ook in de zaak Conlon werd het door de werknemer aan de kaak stellen van malversaties bij ABN AMRO gevolgd door ontslag – al hield ABN AMRO vol dat het één geheel losstond van het ander.¹ Als voorbeelden van klokkenluiders zijn verder nog te noemen de kernenergiedeskundige professor Andriessie die ontslagen werd toen hij kenbaar maakte dat hij het niet eens was met zijn werkgever, KEMA, over het gevaar van een bepaald type kernreactor, en bankemployé Meili die door een Zwitserse bank werd ontslagen nadat hij een joodse organisatie had medegedeeld dat de bank van plan was documenten te vernietigen waarmee rechthebben-

den hun tegoeden uit de Tweede Wereldoorlog zouden kunnen claimen.

En van de meest geruchtmakende, in de Verenigde Staten door klokkenluiden aan het licht gekomen zaak, de kwestie-Lewinsky, kan evenmin gezegd worden dat de klokkenluider in kwestie, Linda Tripp, er zelf beter van is geworden: zij raakte als gevolg van een van de laatste daden van de regering-Clinton begin 2001 haar baan op het Pentagon kwijt.

Klokkenluiders kunnen een belangrijke taak vervullen, wanneer zij daadwerkelijk zaken naar buiten brengen die, of zij nu wel of niet buiten de directe werkkring effect hebben, vanuit de maatschappij een halt toegeroepen moeten worden, wanneer dat kenmerk niet in de eigen kring mogelijk blijkt. De afgelopen tijd is dan ook diverse keren de vraag aan de orde gesteld of er geen speciale regeling zou moeten komen voor klokkenluiders. De FNV deed een onderzoek, waaruit zij concludeerde dat dergelijke regels dringend nodig waren.² En de regering kwam met een ministeriële regeling voor rijksambtenaren³, die per 1 januari 2001 in werking is getreden. De vraag dringt zich dan op, of de klokkenluidende werknemer in het Nederlandse recht voldoende bescherming geniet, en of eventuele (nadere vastlegging in) regelgeving nodig is.

Rechtsbescherming van klokkenluiders op andere gronden

Ten aanzien van de klokkenluider bestaan op het eerste gezicht geen bijzondere regels in het Burgerlijk Wetboek of daarbuiten. In de literatuur worden in het algemeen twee uit verschillende richting komende uitgangspunten gehanteerd: de werknemer dient zich als een zorgvuldig werknemer te gedragen (artikel 7:611 BW), maar heeft daarentegen op grond van artikel 3:12 BW wel aanspraak op een zekere horizontale doorwerking van zijn vrijheid van meningsuiting in dienstbetrekking.

De positie van de klokkenluidende werknemer

Zorgvuldig werknemerschap

De werknemer is op grond van artikel 7:611 BW verplicht om zich in relatie tot zijn werkgever als een goed werknemer te gedragen. Deze verplichting is in feite niet meer dan een op de arbeidsrelatie toegespitste verplichting dat de eisen van redelijkheid en billijkheid in een contractuele verhouding in acht moeten worden genomen op basis van de artikelen 6:2 en 6:248 BW. De norm van artikel 7:611 BW kan dienen als beoordelingsmaatstaf in omstandigheden die niet van specifieke voorschriften zijn voorzien. Op grond van het goed werknemerschap is een werknemer die zeer lichtvaardig met bedrijfsgeheimen naar buiten treedt onzorgvuldig en daarmee geen goed werknemer. Bovendien kan de open norm van artikel 7:611 BW wellicht een verplichting tot geheimhouding in zich bergen. In het algemeen kan gesteld worden dat de werknemer jegens zijn werkgever loyaliteitsverplichtingen heeft en dat de werknemer zich zal moeten onthouden van handelingen die zijn werkgever kunnen benadelen of schaden.⁴ Indien de werkgever geen geheimhoudingsbeding is overeengekomen, dan wel in het geval het klokkenluiden geen schending van dat beding oplevert, kan het goed werknemerschap de grondslag zijn voor de werkgever om de klokkenluider te ontslaan.⁵

Vrijheid van meningsuiting in het kader van de arbeidsovereenkomst

Oorspronkelijk waren grondrechten gericht op de overheid. Pas sinds de jaren zestig is in Nederland geleidelijk aan in jurisprudentie en literatuur de notie opgekomen dat grondrechten wel degelijk ook gelding kunnen hebben tussen burgers onderling, de zogenaamde horizontale werking. Omtrent de werking van grondrechten in de arbeidsverhouding wees de Hoge Raad in 1994 een verhelderend arrest. In die zaak, waarin een oproepkracht een vordering instelde tot gelijke schorsing aan een vaste werknemer, oordeelde de Hoge Raad dat grondrechten doorwerken in horizontale verhoudingen op grond van artikel 3:12 BW welk artikel bepaalt dat bij de vaststelling van wat redelijkheid en billijkheid zijn, rekening moet worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen.

Ook het grondrecht van vrijheid van meningsuiting heeft horizontale werking in de relatie tussen de werkgever en de werknemer.⁶

Openbaarmaking van bedrijfsgeheime zaken kan een dringende reden voor ontslag op staande voet zijn (artikel 7:678 lid 2 sub i BW)

De regels over de arbeidsovereenkomsten in het BW geven slechts een begrenzing aan voor het gedrag van klokkenluiders in dienstbetrekking: de werknemer, die bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van zijn werkgever die hij behoorde geheim te houden, desondanks bekendmaakt, kan op grond van dat gegeven op staande voet ontslagen worden (artikel 7:678 lid 2 sub i BW). Uit die rechtsregel kan men in elk geval afleiden dat de werknemer zich dient af te vragen of hij de zaken en/of feiten, die hij openbaar wil maken, niet geheim moet houden.

Jurisprudentie

Uit de jurisprudentie zijn betrekkelijk weinig gevallen zichtbaar geworden waarin sprake was van een situatie die kan worden omschreven als klokkenluiden. Het bekendste voorbeeld is nog wel het arrest van de Hoge Raad inzake Meijer/Staat⁷ waarin de Hoge Raad oordeelde dat het ontslag op staande voet van OR-lid Meijer gerechtvaardigd was. Meijer had in een brief aan de Minister van Economische Zaken kenbaar gemaakt dat het met de continuïteit en rentabiliteit van het bedrijf waarin hij werkzaam was slecht gesteld was. Hij vermeldde daarbij dat hij deze conclusie baseerde op een veelvoud van bewijzen die hij echter in het kader van het bedrijfsbelang niet aan het papier kon toevertrouwen. Een kopie van deze brief zond Meijer onder andere aan de directie van het bedrijf en aan de Provinciale Zeeuwse Courant. De Hoge Raad oordeelde dat de rechtbank geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting heeft gegeven bij haar oordeel dat deze handelwijze een dringende reden voor ontslag opleverde. De rechtbank had daarbij het prijsgeven van geheimen gelijkgesteld met het openbaar maken van conclusies die gebaseerd waren op geheime gegevens waarbij ook vermeld was dat die conclusies gebaseerd waren op een veelvoud van bewijzen.

In het arrest stond de vraag centraal of het grondrecht van vrijheid van meningsuiting zwaarder woog dan het bedrijfsbelang. De Hoge Raad oordeelde dat het grondrecht van vrijheid van meningsuiting wordt begrensd door verplichtingen tot geheimhouding van vertrouwelijke informatie. Met andere woorden, het grondrecht van vrijheid van meningsuiting biedt geen algehele vrijbrief om alles aan derden mee te delen. In feite paste de Hoge Raad daarmee de norm van artikel 7:678 lid 1 onder i BW toe.⁸

De positie van de klokkenluidende werknemer

Uit uitspraken van kantonrechters⁹, waarin de vraag speelde of het feit dat een werknemer informatie over het bedrijf naar buiten bracht een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is, blijkt dat kantonrechters deze vraag ook beantwoorden door middel van een toetsing aan het grondrecht van vrijheid van meningsuiting en de begrenzing daarvan door de verplichting tot geheimhouding van bedrijfsgeheimen. Hieruit blijkt dat werknemers recht hebben op vrijheid van meningsuiting, maar dat zij daarbij het belang van het bedrijf dat daarmee geschaad kan worden in het oog moeten houden, voorzover dat geschaad kan worden.

Invulling van de grondrechten in de dienstbetrekking, de zogenaamde contractuele diligentia

Het feit dat het om een arbeidsverhouding gaat brengt kennelijk, gezien het Meijer/Schelde-arrest van de Hoge Raad, met zich mee dat de vrijheid van meningsuiting anders beoordeeld moet worden dan bij een andere contractuele relatie. Het bestaan van de arbeidsrelatie kan als een zwaarwegende bijkomende omstandigheid worden beschouwd. Maar vooropstaat dat ook met betrekking tot een arbeidsverhouding een belangenafweging plaats moet vinden. Deze belangenafweging dient ook te worden gemaakt indien uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst een geheimhoudingsbeding is overeengekomen, ook al is het klokkenluiden daardoor in feite een directe schending van de overeenkomst.¹⁰ Verhulp stelt zich zelfs op het standpunt dat een werkgever slechts een beroep kan doen op het overeengekomen geheimhoudingsbeding indien hij een gerechtvaardigd belang heeft bij geheimhouding.¹¹ Daarnaast moet het belang, aldus Verhulp, van zodanig gewicht zijn dat een inbreuk op de vrijheid van meningsuiting van de werknemer is gerechtvaardigd. Ik ben het daar niet onverkort mee eens. Of nu wel of niet sprake is van een geheimhoudingsbeding, de werknemer zal toch in eerste instantie aannemelijk dienen te maken dat er voldoende rechtvaardiging was voor openbaarmaking van geheimen. Ik kom daar nog op terug in de slotparagraaf bij de beantwoording van de vraag wat de regels zouden moeten zijn.

Met name tussen Verhulp¹² en Verdam¹³ bestaat in de literatuur enigszins een debat over de vraag, of van de werknemer nu wel of niet in het kader van de uitoefening van zijn vrijheid van meningsuiting in de verhouding met zijn werkgever bijzondere prudentie mag worden verwacht. Ik onderschrijf daarbij het standpunt van Verdam dat zulks inderdaad het geval is.

Voor partijen die tot elkaar staan in een contractuele verhouding, bestaat namelijk een verplichting tot wat ik zou willen noemen contractuele diligentia, die verder gaat dan de maatschappelijke zorgvuldigheid. De vertrouwensrelatie die bestaat in een contractuele relatie, zoals de arbeidsverhouding, zorgt ervoor dat de gedragingen van de ene partij ten opzichte van de andere partij strenger getoetst worden, waarbij niet louter wordt gekeken naar wat op grond van algemene objectiveerbare normen verwacht mag worden maar mede of de uit de bijzondere door elk van partijen 'gewilde' relatie voortvloeiende subjectieve normen een rol spelen. De contractuele betamelijkheid heeft immers niet de maatschappelijke diligentia maar het contract als primaire bron. Dit blijkt ook al uit het feit dat twee geschillen over hetzelfde onderwerp wel eens tot een verschillende contractuele betamelijkheidsverplichting zouden kunnen leiden, enkel en alleen omdat er twee verschillende contractanten aan ten grondslag liggen.¹⁴

Uitwerking van de (arbeids)contractuele diligentie bij klokkenluiden

Naar mijn oordeel leidt de contractuele betamelijkheid die de werknemer jegens zijn werkgever in acht moet nemen, ertoe dat de werknemer bij de afweging of hij al dan niet besluit om te gaan klokkenluiden, jegens zijn werkgever die zorgvuldigheid in acht moet nemen, die in de omstandigheden verwacht mag worden. Dat betekent dat de werknemer zich rekenschap moet hebben gegeven van de mate van ernst van de door hem gesignaleerde misstand, dat hij de andere mogelijkheden om de misstand aan de orde te stellen naar redelijkheid moet hebben benut, en ten slotte: dat hij in elk geval een belangenafweging moet hebben gemaakt tussen enerzijds het belang bij openbaarmaking van de gesignaleerde misstand en anderzijds de gevolgen van die openbaarmaking voor de werkgever en eventueel zelfs voor derden.

De werknemer heeft dus een bepaald niet lichte afweging te maken, wanneer hij voor de keuze meent te staan om bepaalde kwalijke praktijken al dan niet in de openbaarheid te brengen.

Daarbij bedenke men dat bij de vraag die de werknemer zich moet stellen naar de ernst van de door hem gesignaleerde misstand, ook een onderzoek behoort naar de juistheid van de daaraan ten grondslag liggende feiten en omstandigheden.

Verdam¹⁵ merkt op dat de klokkenluider op dat punt bescherming geniet, wanneer hij redelijkerwijs van oordeel mocht zijn dat zijn melding correct was, zelfs wanneer achteraf zou blijken dat de feiten

De positie van de klokkenluidende werknemer

anders liggen. Ik ben het daar in zijn algemeenheid mee eens, maar plaats daarbij wel de kanttekening dat in veel gevallen de klokkenluider pas een dergelijk oordeel kan vellen, wanneer hij bijvoorbeeld advies aan een ter zake kundige derde heeft gevraagd over de gesignaleerde feiten. Ik ben met andere woorden van oordeel dat hier sprake moet zijn van *geobjectiverde goede trouw* bij de klokkenluidende werknemer.

Regels voor bescherming van klokkenluiders

De vraag is dan of het wenselijk is dat er naast de hiervoor omschreven algemene uitgangspunten een bijzondere wettelijke regeling voor klokkenluiders zou moeten komen. De FNV heeft in haar rapport van vorig jaar geadviseerd een bijzondere, expliciete regeling ten behoeve van klokkenluiders in de wet op te nemen.

Hoewel zulks in dit kader slechts beknopt mogelijk is, is het, alvorens die vraag te beantwoorden, nuttig om te kijken naar regelingen in Engeland en de Verenigde Staten en de eerdergenoemde regeling voor rijksambtenaren.

De bescherming van de klokkenluider in enkele ons omringende landen

In Engeland bestaat tegenwoordig een regeling genaamd 'Public interest disclosure bill' waarin de bescherming van klokkenluiders is geregeld. Deze bepaalt dat geen enkele klokkenluider mag worden ontslagen of verminderde kansen op promotie mag maken. Deze regeling geldt slechts indien de klokkenluider niet uit is op persoonlijk gewin, de aanklacht terecht is en er een redelijke reden is om aan de bel te trekken en bovendien als de werknemer de informatie heeft verspreid volgens de in de wet aangegeven weg.

In Amerika bestaat een regeling dat de federale overheid werknemers die een redelijk vermoeden hebben van misstanden en deze publiekelijk aan de kaak stellen niet mag schorsen of anderszins discrimineren. In elk geval wordt in Amerika een ontslag van een klokkenluidende ambtenaar onregelmatig geoordeeld, als hij kan aantonen dat hij met het bekendmaken van de misstand een 'public policy' heeft gediend.¹⁶

De Regeling voor Rijksambtenaren inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand

De Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand regelt de procedure die binnen organen van de rijksoverheid in acht moet worden genomen wanneer rijksambtenaren een misstand

(menen te) signaleren. Daarnaast is voorzien in rechtsbescherming voor de klokkenluidende ambtenaar. In de procedure staat voor het kabinet voorop dat het vermoeden van een misstand eerst intern aan de orde gesteld moet kunnen worden. Aldaar zal de misstand serieus onderzocht en adequaat opgelost moeten worden.

De procedure laat zich als volgt kort omschrijven.

De rijksambtenaar moet eerst binnen zijn organisatie de door hem gesignaleerde misstand aan de orde stellen. In eerste instantie zal dit bij zijn of haar direct-leidinggevende moeten gebeuren. Als dit bezwaarlijk is kan de ambtenaar met zijn vermoeden bij een vertrouwenspersoon terecht. Indien niet adequaat op de melding van een ambtenaar wordt gereageerd door het bevoegde gezag, degene aan wie een vermoeden van misstand is gemeld, moet een andere weg openstaan voor de ambtenaar. Van belang is dat naar aanleiding van de melding onverwijld een onderzoek dient te worden ingesteld. In elk geval zal de ambtenaar die zijn vermoeden van een misstand heeft geuit binnen acht weken na zijn melding helderheid moeten worden geboden over de wijze waarop met zijn melding wordt omgegaan en of, en zo ja welke, maatregelen worden getroffen. Nadat is gebleken dat na de interne melding is nagelaten het vermoeden van een misstand adequaat te behandelen, kan de ambtenaar zich wenden tot een commissie van externe deskundigen. Deze commissie zal naar aanleiding van de melding een onderzoek instellen en vervolgens een oplossing zoeken voor de gebleken misstand. Tot slot is voorzien in rechtsbescherming van de ambtenaar die misstanden volgens de hiervoor genoemde procedure heeft gemeld. In artikel 4.1 is geregeld dat de rechtspositie van betrokkenen die een vermoeden van een misstand aan de orde stellen op geen enkele wijze mag worden benadeeld door deze melding.

Met de regeling is duidelijkheid gecreëerd voor de rijksambtenaar omtrent de procedure die hij zal moeten volgen indien hij van mening is dat ernstige misstanden plaatsvinden in zijn organisatie. Hoewel deze mogelijkheid natuurlijk ook zonder de regeling bestond is de helderheid voor de ambtenaar thans groter. Hiermee is het risico dat de ambtenaar naar buiten treedt met de hem bekende informatie aanzienlijk verkleind. De regeling werkt dan ook vooral preventief.

De bijzondere regels voor klokkenluiders

Naar mijn oordeel geeft het hiervoor behandelde artikel 7:678 lid 2 sub i BW een duidelijk grenzende norm voor het gedrag van klokkenluidende werkne-

De positie van de klokkenluidende werknemer

mers: openbaarmaking door de werknemer van datgene wat hij geheim behoorde te houden omtrent de bedrijfsvoering van zijn werkgever, is een ernstige misstap in het kader van het dienstverband, en levert een dringende reden op.

Daaruit kan men concluderen dat de werknemer zich te allen tijde dient af te vragen, of hij bepaalde zaken en/of feiten, die hij openbaar wil maken, bij afweging van alle omstandigheden niet toch geheim moet houden.

De werknemer zal in dat kader een zorgvuldigheidsafweging moeten maken, die eruit bestaat of (1) de feiten en omstandigheden die hij aan de kaak wil stellen wel juist zijn, (2) die feiten en omstandigheden tezamen genomen een misstand opleveren, (3) de noodzaak van openbaarmaking van die misstand wel opweegt tegen eventuele andere in het geding zijnde plannen, met name de eventuele schadelijke gevolgen voor de werkgever, en (4) alle andere wegen om het betreffende misverstand aan de orde gesteld te krijgen inmiddels naar redelijkheid zijn beproefd.

Voert de klokkenluider deze zorgvuldigheidsafweging uit, dan meen ik dat de klokkenluider volledige bescherming behoort te genieten tegen represaillemaatregelen door de werkgever, en door deze zelfs gevrijwaard behoort te worden van maatregelen of claims van derden. Of de klokkenluider vast zal kunnen blijven houden aan zijn standpunt, hangt af van de concrete situatie: de kantonrechter heeft immers te allen tijde de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst te ontbinden. En bij een klokkenluider zal wel sprake zijn van een vertrouwensbreuk, ook als die dan in sterk overwegende mate is te wijten aan de werkgever. Het in de wet opnemen van een absoluut ontslagverbod voor de werknemer die rechtmatig is gaan klokkenluiden, lijkt mij derhalve weinig praktisch.

Het zou natuurlijk mogelijk zijn om deze zorgvuldigheidsafweging, wellicht wat nauwkeuriger geformuleerd, in een rechtsregel vast te leggen. Ik vraag mij evenwel af of men alle onderdelen van de rechtsregel in alle gevallen op dezelfde wijze zou kunnen toepassen. Zo zal de goede trouw met betrekking tot de vaststelling van de juistheid van de signaleerde feiten en omstandigheden minder zwaar wegen, al naargelang de 'vermoede' misstand ernstiger lijkt te zijn; anderzijds kunnen aan de zijde

van de werkgever zodanige zwaarwegende belangen aan de orde zijn – er had een zeer grondig feitenonderzoek van de werknemer verwacht mogen worden, ongeacht de aard en ernst van de door hem vermoede misstand – en nu eens zal de ernst van de mogelijke misstand, dan weer de omvang van de belangen aan de zijde van de werkgever van invloed zijn op de mate waarin de werknemer eerst andere middelen om een en ander aan de orde gesteld te krijgen moet hebben beproefd.

De hiervoor door mij geformuleerde toetsingscriteria geven derhalve tezamen genomen een globale vuistregel, maar lijken mij niet goed in een vaste regel vast te leggen.

Daarbij merk ik uitdrukkelijk op dat ik altijd een tegenstander ben geweest – en nog steeds ben – van het expliciet in de titel op de arbeidsovereenkomst uit het BW vastleggen van de doorwerking van allerlei grondrechten in de arbeidsrelatie. Hier kom ik weer terug op de werking van artikel 3:12 BW. Uiteindelijk wordt datgene wat in ons rechtsstelsel redelijk en billijk is bepaald aan de hand van rechtsregels, maar ook door algemeen erkende rechtsbeginselen. Ook voor de klokkenluiders betekent dit dat de vuistregels die voor hem zouden moeten gelden soms wel kunnen gelden, maar soms in het kader van een belangenafweging geen toepassing kunnen vinden.

Wie daaraan voorbij wil gaan, en het grondrecht van vrijheid van meningsuiting een vrijwel absolute werking wil toekennen in de relatie van de werknemer met zijn werkgever, vergeet dat de Hoge Raad in vaste jurisprudentie heeft uitgemaakt dat grondrechten weliswaar een horizontale werking kunnen hebben, maar zeker niet per definitie zwaarder wegen dan andere rechten die in het geding zijn.¹⁷

En met dat zwaarder wegen zijn wij weer terug bij het begin: wie klokkenluider wil zijn, moet zich tevoren goed rekenschap geven – of zo men wil: zorgvuldig afwegen, of hij wel genoeg gewicht in de schaal kan leggen, om de klok zuiver en regelmatig te laten luiden. Heeft hij zulks gedaan, dan geniet hij wel degelijk bescherming, die zich uit in vergaande (maar niet absolute) ontslagbescherming en/of schadevergoeding.

Mr. F.B.J. Grapperhaus is advocaat bij Allen & Overy.

De positie van de klokkenluidende werknemer

-
- 1 *Het Financieele Dagblad*, 10 februari 2001.
 - 2 Eindrapportage Meldlijn klokkenluiders (11, 12, 13 april 2000), uitgave FNV, Amsterdam 2000, vindplaats FNV-onderzoek; zeer kritisch door mij besproken in *Ondernemingsrecht 2000*, p. 235.
 - 3 Gepubliceerd in de Staatscourant van 14 december 2000, nr. 243, p. 8.
 - 4 A.F.Verdam, Bescherming van klokkenluiders: welke regels en procedures (dienen te) gelden?, *Arbeidsrecht* 2001, nr. 1, p. 12 e.v.
 - 5 Zie over het verschil in criteria bij zorgvuldig werknemerschap G.J.J. Heerma van Voss, *Goed werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht*, tweede druk, Deventer 1999, p. 17-19.
 - 6 Over de werking van grondrechten in de onderneming, zie met name P.F. van der Heijden, *Grondrechten in de onderneming*, Oratie Groningen, Deventer 1988; E.Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer 1999.
 - 7 Hoge Raad 20 april 1990, NJ 1990, 702.
 - 8 A-G Mok wees hier ook op in zijn conclusie, NJ 1990, 702, p. 2871 onder 2.3, slot.
 - 9 Kantonrechter 4 mei 1994, JAR 1994, 101; kantonrechter Zwolle 8 november 1991, *Prg.* 1992, nr. 3634; kantonrechter Leiden 10 april 1991, *Prg.* 1992, 3472; kantonrechter Haarlem 10 februari 1998, *Prg.* 1998, 4971.
 - 10 Vergelijk E.Verhulp, dissertatie, 1996.
 - 11 E.Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer 1999, p. 119.
 - 12 Verhulp a.w. (1999), p. 187.
 - 13 Verdam a.w., p. 13-14.
 - 14 Aldus letterlijk door mij betoogd in F.B.J. Grapperhaus, *Werknemersconcurrentie*, dissertatie Deventer 1995, p. 150.
 - 15 A.F.Verdam, a.w., p. 18.
 - 16 L.Timmerman, De rechtspositie van de klokkenluider, *TVVS* 1997, nr. 12, p. 369 en de aldaar aangehaalde literatuur.
 - 17 Met name HR 18 juni 1993, NJ 1994, 347 (aidstest).