

Een papieren tijger?

Op 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders in werking getreden. Maar wat betekent deze wet eigenlijk voor jullie organisatie? Waar moet je als ondernemingsraad op letten bij een klokkenluidersregeling? En wat mag je er van verwachten?

Door Dian Brouwer en Nienke Smeets

De Wet Huis voor klokkenluiders beoogt werknemers die een misstand willen melden, te ondersteunen en te beschermen tegen mogelijk nadelige gevolgen die zij als gevolg van zo'n melding zouden kunnen ondervinden. Daarvoor is een nieuw bestuursorgaan opgericht, het Huis voor Klokkenluiders. Dit Huis heeft tot taak (potentiële) klokkenluiders te informeren en te adviseren en aangemelde misstanden te onderzoeken en aanbevelingen te doen. Daarnaast verplicht de nieuwe wet ondernemingen met ten minste vijftig werknemers om een eigen klokkenluidersregeling op te stellen. Die regeling moet werknemers die een vermoeden hebben van een misstand, in staat stellen dit vermoeden 'veilig' binnen de eigen organisatie te melden. Zo'n klokkenluidersregeling is instemmingsplichtig, zodat or's invloed hebben op de inhoud en de precieze formulering van die regeling.

Huis voor Klokkenluiders

Het Huis voor Klokkenluiders bestaat uit twee afdelingen, die elk een eigen wettelijke taak hebben.

Afdeling Advies

De afdeling Advies heeft de taak potentiële klokkenluiders bij te staan met informatie en advies en werknemers die een misstand vermoeden te ondersteunen bij eventuele vervolgstappen. Dit kan onder omstandigheden ook betekenen dat de potentiële klokkenluider door het Huis wordt doorverwezen naar de (overheids)toezichthouder of de opsporingsinstantie die bevoegd is de misstand te onderzoeken en aan te pakken.

Afdeling Onderzoek

Daarnaast is er een afdeling Onderzoek. Deze afdeling heeft tot taak om aan het

Huis gemelde vermoedens van misstanden te onderzoeken. Hoe dat onderzoek zich precies zal verhouden met eventuele gelijktijdige onderzoeken van toezichthouders en opsporingsinstanties, is nog onduidelijk. De praktijk moet uitwijzen of het Huis die andere instanties zal ondersteunen, in de weg gaat lopen of iets daar tussenin. Een andere taak van deze afdeling is om op verzoek van een klokkenluider te onderzoeken hoe diens werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de door hem gedane melding van het vermoeden van een misstand. Daarmee kan een klokkenluider feitelijke informatie boven water krijgen waarmee hij zijn (voormalig) werkgever zou kunnen aanspreken als blijkt dat deze hem heeft benadeeld (bijvoorbeeld ontslagen, of bewust niet heeft opgetreden tegen pestgedrag van collega's). Om deze onderzoekstaken naar behoren uit te kunnen voeren, heeft de afdeling Onderzoek verschillende bevoegdheden gekregen. Zo is de afdeling bevoegd om inlichtingen te vragen en inzage te vorderen in zakelijke gegevens en bescheiden. De werkgever, de werknemers en ook de klokkenluider zelf zijn verplicht om de gevraagde inlichtingen naar waarheid te verstrekken binnen een gestelde termijn. Een werkgever is altijd verplicht de gevorderde zakelijke gegevens en bescheiden te verstrekken, een persoon kan dit weigeren als hij daarmee zichzelf of directe familie zou kunnen blootstellen aan het gevaar van een strafrechtelijke veroordeling.

Modelregeling

Een modelklokkenluidersregeling is op te vragen via: kenniscentrum@huisvoorklokkenluiders.nl.

De afdeling Onderzoek heeft ten slotte ook nog de bevoegdheid getuigen te horen en deskundigen aan te stellen om onderzoek te verrichten.

Na afloop van het onderzoek legt de afdeling haar bevindingen en oordeel neer in een openbaar rapport. Die openbaarheid brengt met zich mee dat een werkgever potentieel veel schade kan ondervinden van onderzoek door het Huis voor Klokkenluiders. Werkgevers hebben er dan ook alle belang bij om vermoedens van misstanden zelf, in eigen huis, gemeld te krijgen en goed te onderzoeken.

Eigen Klokkenluidersregeling

Bedrijven waar ten minste vijftig mensen werkzaam zijn, moeten sinds 1 juli 2016 een interne klokkenluidersregeling opstellen. In de WOR is per 1 juli geregeld dat de ondernemingsraad bij het tot stand komen van de interne klokkenluidersregeling instemmingsrecht heeft.

De interne regeling moet voor medewerkers de drempel verlagen om een vermoeden van een misstand binnen de eigen organisatie aan te kaarten en bespreekbaar te maken. In de regeling moet onder meer worden opgenomen:



- bij wie een vermoeden van een misstand moet worden gemeld,
- hoe de onderneming om zal gaan met de melding,
- dat de werkgever verplicht is om vertrouwelijk met de melding om te gaan als de klokkenluider dat wil, en
- de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon van binnen de onderneming te kunnen raadplegen.

Ook moet in de regeling staan wat de onderneming verstaat onder 'vermoeden van een misstand'. Ondernemingen zijn daarin niet helemaal vrij, zij moeten ten minste de wettelijke definitie van het begrip 'misstand' in acht nemen.

Deze klokkenluidersregeling moet aan werknemers worden verstrekt, hetzij op papier, hetzij digitaal. Ook moeten medewerkers worden geïnformeerd over de rechtsbescherming die zij genieten als zij een melding doen.

Op overtreding van deze eisen of überhaupt op de verplichting om een klokkenluidersregeling op te stellen, staat overigens geen sanctie. Ondernemingen kunnen deze wet in zoverre dan ook straffeloos negeren. Maar gelet op de schade die een (extern) onderzoek door het Huis voor Klokkenluiders en het

daarop volgende openbare rapport voor de onderneming kan betekenen, is het zeker in het belang van de werkgever om een goede, laagdrempelige regeling te maken.

Papieren tijger?

Om ondernemingen te helpen bij het opstellen van een klokkenluidersregeling is er een (uitgebreide) modelregeling ontwikkeld. Wat ons betreft is een meer kernachtige en beter leesbare regeling evengoed of misschien wel beter. Want of een eigen klokkenluidersregeling ook daadwerkelijk bijdraagt aan een verbetering van de positie van potentiële klokkenluiders binnen de onderneming en tot meer bereidheid leidt om een misstand intern aan de kaak te stellen, hangt niet af van de omvang van de papieren regeling. Veel belangrijker is de vraag hoe de cultuur van de onderneming is, en

of de tone at the top uitnodigt tot het melden van een vermoeden van een misstand. Hoe wordt feitelijk omgegaan met klokkenluiders en meldingen?

Een verstandige bestuurder wil weten wat er – goed of fout – binnen zijn organisatie speelt, zodat hij kan bijsturen en waar nodig ingrijpen. Zo'n bestuurder ziet een potentiële klokkenluider dus vooral als

waardevolle bron van informatie.

Zo'n bestuurder draagt er door zijn houding en communicatie aan bij dat zijn werk-

nemers zonder angst voor negatieve persoonlijke gevolgen hun vermoedens van misstanden kunnen melden. Als de directie of het management een potentiële klokkenluider daarentegen als een querulant of nestvervuiler beschouwt, zal deze er altijd bekaaid vanaf komen. Alle mooie procedures, protocollen en regelingen ten spijt.

Conclusie

De oprichting van het Huis voor Klokkenluiders zal onzes inziens geen direct merkbare invloed op een organisatie hebben. Potentiële klokkenluiders konden in het verleden met hun vragen terecht bij het Adviespunt Klokkenluiders en nu bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders. Ook de mogelijkheid om vermoedens van misstanden te melden bij officiële instanties (politie, justitie) of media die die

meldingen kunnen onderzoeken, heeft altijd al bestaan. Of het Huis voor Klokkenluiders dus echt iets toevoegt aan het al bestaande, zal de

Niet de regeling, maar de cultuur bepaalt of er misstanden worden gemeld

komende tijd moeten blijken.

De verplichting een eigen klokkenluidersregeling op te stellen, geeft organisaties een kans om kritisch naar zichzelf te kijken. Wat is op dit moment de bedrijfscultuur als het aankomt op het melden van misstanden? Durven werknemers problemen aan te kaarten? Gaat de onderneming op een professionele wijze om met dit soort signalen, of verdwijnen meldingen (en melders?) stiltes in het niets?

Ondernemingsraden kunnen deze wetswijziging aangrijpen om het debat aan te gaan met hun bestuurder over de cultuur van de onderneming. Hoe zouden jullie willen dat er wordt gehandeld als er onverhoopt een misstand zou worden aangetroffen binnen de onderneming? De bewustwording die uit zo'n debat kan volgen, kan een veel grotere impact hebben op de positie van klokkenluiders – en dus op hun bereidheid om aan de bel te trekken – dan een papieren regeling alleen. En tot slot, Wat zegt het over de cultuur binnen jullie onderneming, als de bestuurder helemaal geen voorstel voor een klokkenluidersregeling aan jullie voorlegt?



Dian Brouwer en Nienke Smeets zijn advocaat bij CMS te Utrecht.

