

Hoeveel zekerheid biedt Wet Huis voor klokkenluiders?

Gaat de Wet Huis voor klokkenluiders melders van misstanden werkelijk helpen? Voor hoogleraar en advocaat **Dian Brouwer** staat vast dat de bedrijfscultuur en de houding van het management belangrijker zijn dan welke regeling dan ook.

RECHTEN RECHTSpraak

Op 1 juli aanstaande treedt de Wet Huis voor klokkenluiders in werking. Na veel gedoe, want het oorspronkelijke voorstel van de initiatiefnemers kreeg in eerste instantie geen goedkeuring in de Eerste Kamer. De totstandkoming van de wet is dan ook een monument voor het doorzettingsvermogen van de initiatiefnemers. Maar het is de vraag of door deze wet de positie van klokkenluiders nu echt zoveel wordt verbeterd.

Taken

De wet bestaat uit verschillende onderdelen. De meeste wetsartikelen hebben betrekking op de oprichting en inrichting van een Huis voor klokkenluiders. Het Huis krijgt twee wettelijke taken. In de eerste plaats krijgt een afdeling Advies de taak potentiële klokkenluiders informatie te geven en te adviseren en te ondersteunen bij te ondernemen stappen in verband met het vermoeden van een misstand. Dit kan ook betekenen dat de potentiële klokkenluider wordt doorverwezen naar de toezichthouder of opsporingsinstantie die bevoegd is de betreffende misstand aan te pakken. Deze afdeling neemt daarmee de taken over van het bestaande Adviespunt Klokkenluiders. De tweede taak van het Huis is het doen van onderzoek. Daarvoor wordt een afzonderlijke afdeling in het leven geroepen die onderzoek kan doen naar een misstand, maar die ook kan onderzoeken hoe de werkgever zich jegens de klokkenluider heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.



Voor een verantwoordelijke bestuurder is de klokkenluider 'de thermometer in de organisatie', zegt hoogleraar en advocaat Dian Brouwer. Die heeft geen klokkenluidersregeling nodig om waar nodig actie te ondernemen en de klokkenluider te ondersteunen. Foto: Shutterstock

Voor deze onderzoeken heeft het Huis verschillende bevoegdheden gekregen. De werkgever is daarbij in beginsel verplicht om aan het onderzoek mee te werken.

Misstanden

Een ander onderdeel van de nieuwe wet is de verplichting die wordt opgelegd aan ondernemingen waarin ten minste vijftig personen werkzaam zijn, om een eigen klokkenluidersregeling op te stellen. Deze regeling moet door de ondernemingsraad worden goedgekeurd. In zo'n regeling moet onder meer worden opgenomen wat de onderneming verstaat onder het 'vermoeden van een misstand' - waarbij overigens wel de wettelijke definitie in acht moet worden genomen, bij wie een vermoeden van een misstand moet worden gemeld, en de

verplichting om de melding vertrouwelijk te behandelen als de potentiële klokkenluider daarom heeft verzocht. De werkgever is verplicht aan alle bij hem werkzame personen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van de klokkenluidersregeling te verstrekken. Deze verplichtingen - zelfs de verplichting om een klokkenluidersregeling te maken - zijn overigens niet gesanctioneerd, en kunnen dus straffeloos worden genegeerd. Maar om de naleving gemakkelijk te maken, heeft het Adviespunt Klokkenluiders op haar website een uitgebreide modelklokkenluidersregeling gepubliceerd, met toelichting, die een onderneming zo zou kunnen overnemen.

Tweesnijdend zwaard

Maar dan wordt de vraag: wat voegt dit allemaal toe? Als mijn ervaringen

met misstanden, klokkenluiders en onderzoeken mij iets hebben geleerd, dan is het wel dat procedures, protocollen en voorschriften een tweesnijdend zwaard zijn. Zij kunnen worden ingezet om mensen te beschermen, maar even goed om mensen uit te rangeren en mond-dood te maken. Veel belangrijker dan welke regeling dan ook, is de attitude waarmee een potentiële klokkenluider en het door hem aangekaarte probleem door het management wordt bejegend. De moderne, verantwoordelijke bestuurder wil geïnformeerd worden over de risico's die de onderneming - en dus hijzelf - loopt. Voor deze bestuurder is de klokkenluider de thermometer in de organisatie, de beste vriend die je kunt hebben: zo betrokken bij de onderneming dat hij zijn eigen positie op het spel wil zetten om

de onderneming beter en ethischer te laten opereren. Deze bestuurder heeft geen klokkenluidersregeling nodig om een melding serieus te laten onderzoeken, waar nodig actie te ondernemen en de klokkenluider publiekelijk te bedanken en te ondersteunen. Zo creëert deze bestuurder een cultuur waarin medewerkers zonder angst voor represailles risico's durven te melden.

Het andere type bestuurder wil problemen niet zozeer oplossen als wel onderdrukken - in elk geval niet naar buiten laten lekken. Voor deze bestuurder is de klokkenluider een lastpak en een nestbevuiler. Deze bestuurder creëert een cultuur waarin het melden van risico's wordt afgeschrikt en klokkenluiders worden gepest, gemarginaliseerd en uit de onderneming worden verwijderd - ongeacht wat een klokkenluidersregeling inhoudt.

Papieren regelingen

De vraag is dan hoeveel bescherming een goede klokkenluidersregeling in een foute ondernemingscultuur kan bieden. Heel weinig, ben ik bang. Zonder de juiste tone at the top bieden papieren regelingen vooral schijnzekerheid aan de medewerker die overweegt persoonlijke risico's te nemen in het belang van de onderneming en de samenleving.

Dian Brouwer

Bijzonder hoogleraar verdediging strafzaken (Universiteit Maastricht) en advocaat bij CMS

SC: platform voor uw opinie

SC biedt u de mogelijkheid in een opiniebijdrage uw mening te geven over in aantocht zijnde wet- en regelgeving of een pleidooi te houden waarom bepaalde regels aan verandering of vervanging toe zijn. Heeft u een interessante opvatting die u wilt delen? Neem dan contact op via redactie@sconline.nl.