

Notitie

Aan : De Vaste Commissie voor Binnenlandse Zaken van de Tweede Kamer
Van : Stichting van de Arbeid
Datum : 30 augustus 2021
Onderwerp : Implementatie EU-richtlijn Klokkenluiders

Geachte dames en heren,

De Stichting van de Arbeid (Stichting) geeft hierbij graag gehoor aan uw verzoek om in een gespreksnotitie haar standpunt over de wijze van implementatie van de EU-klokkenluidersrichtlijn uiteen te zetten ten behoeve van het rondetafelgesprek op 9 september a.s. De Stichting heeft samen met de ROP eerder nogal kritisch gereageerd op het voorontwerp. In aansluiting daarop ontvangt u een dezer dagen een brief, waarin uitgebreider wordt ingegaan op het wetsvoorstel (dossiernr. 35 851) tot *Wijziging van de Wet Huis voor Klokkenluiders en enige andere wetten ter implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305) en enige andere wetten*. In deze gespreksnotitie worden de kernthema's benoemd; voor de min of meer technische implicaties en de nadere uitleg wordt verwezen naar bedoelde brief.

Doel van de richtlijn en de wet

Het is maatschappelijk onwenselijk dat misstanden, waaronder inbreuken op het Unierecht, niet worden aangepakt omdat ze niet worden gemeld, hetzij intern, hetzij extern. Personen die in de werksfeer misstanden zien of vermoeden, durven die soms niet te melden of na een melding niet aan te dringen op het aanpakken van die misstanden, uit angst voor represailles.

Richtlijn en wet hebben ten doel het melden van misstanden te bevorderen door (potentiële) melders te beschermen tegen benadeling. Die bescherming moet zodanig zijn dat die (potentiële) melders het vertrouwen hebben dat ze kunnen melden zonder daarvoor te worden gestraft. Het wetsvoorstel schiet daarin nog tekort.

Open bedrijfscultuur

Het is van belang dat misstanden zo spoedig mogelijk worden gemeld en aangepakt. Dat is in het belang van werkgevers en werknemers. De bedrijfsleiding dient de randvoorwaarden te scheppen voor een klimaat waarin werknemers zich uitgenodigd voelen om misstanden te melden. Daarbij dient de drempel om te melden zo laag mogelijk te zijn. Dat vergt een consequente houding van de leiding in woord en in daad. Zoals het gezegde luidt: vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Om een open bedrijfscultuur te creëren is het van belang om de werknemers te betrekken bij het opstellen van daarop gericht beleid en interne meldprocedures.

Het wetsvoorstel voldoet wat dit laatste betreft niet. Het beginsel wordt losgelaten dat voor het vaststellen van een interne meldprocedure in alle gevallen de instemming van de ondernemingsraad nodig is, terwijl voor die gevallen waarin er geen ondernemingsraad is evenmin in een alternatieve raadpleging van werknemers is voorzien.

Bij een open bedrijfscultuur passen ook geen zwijgbedingen. De Stichting dringt aan op een verbod van dergelijke bedingen, zoals in andere EU-landen al het geval is.

Definitie (vermoeden van een) misstand

De Stichting acht de definitie van (vermoeden van een) misstand te beperkt en daarmee de drempel om misstanden (tijdig) te melden te hoog. In haar eigen *Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen* hanteert zij een veel ruimere definitie. Zij gaat ervan uit dat zowel de definitie zelf als de wijze waarop het Huis hiermee in de praktijk omgaat ook onderwerp zal zijn van de evaluatie van de Wet Huis voor klokkenluiders.

Meldkanalen

De Stichting is van mening dat werkgevers en werknemers niet lastig gevallen moeten worden met verschillende meldkanalen voor misstanden en inbreuken op het Unierecht. Voor de interne meldkanalen is dit verschil gelukkig gerepareerd, voor de externe nog niet. Het is naar het oordeel van de Stichting een publieke verantwoordelijkheid om te beoordelen of een misstand wel of niet gekwalificeerd kan worden als een inbreuk op het Unierecht.

De Stichting acht het essentieel dat ook in het meldingsproces de klokkenluider de regie blijft houden. Daarom acht zij het nodig in het wetsvoorstel te verankeren dat doorzending van een melding naar een andere instantie alleen is toegestaan als de melder daarmee uitdrukkelijk heeft ingestemd.

Ondersteuningsmaatregelen, toegang tot informatie en rechtsbijstand

De Stichting is voorstander van de oprichting van een fonds dat klokkenluiders voorziet van hulp en steun, zowel psychosociaal als juridisch, als zij in de problemen zijn gekomen. Zij pleit ervoor hiertoe een toereikend budget ter beschikking te stellen.

Belangrijk voor elke vorm van ondersteuning van klokkenluiders is dat deze onafhankelijk is en deskundig, zodat de klokkenluider er vertrouwen in kan hebben dat degenen tot wie hij zich wendt geen verborgen agenda hebben en bekend zijn met de patronen in het proces van klokkenluiden. Daarbij is ook de mogelijkheid van specifieke, snelle en doeltreffende interventies in de allereerste fase van het melden van belang.

Voorkomen is beter dan genezen. De wet moet zo worden ingericht dat in zo weinig mogelijk gevallen de noodzaak ontstaat voor een melder om zijn eigen werkgever in een rechtszaak te betrekken. De drempel om dat te doen ligt erg hoog, zelfs met adequate ondersteuning. Het opnemen van doeltreffende, evenredige en afschrikwekkende sancties in de wet kan melders ontlasten. Willen sancties doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend zijn voor rechtspersonen en hun bestuurders, dan moeten zij strafrechtelijk vervolgd kunnen worden, waarbij de hoogte van de straf uiteraard in overeenstemming moet zijn met de ernst van het feit, dat wil zeggen de aard van de benadeling en de daardoor geleden schade.

Met vriendelijke groet,
STICHTING VAN DE ARBEID



Eddy Haket
Secretaris