

Voorwoord

De arbeidsmarkt heeft al vele jaren te maken met klokkenluiders; (ex-)werknemers die zonder toestemming van hun werkgever in het algemeen belang openlijk melding doen van een ernstige misstand binnen de onderneming waar zij werkzaam zijn. De lotgevallen van bekende klokkenluiders als Fred Spijkers, Paul Schaap en Ad Bos hebben ertoe geleid dat werknemers eerder zijn geneigd hun mond te houden in plaats van de klok te luiden.¹ De gevolgen van het naar buiten treden zijn vaak groot, denk aan een verstoorde arbeidsrelatie of zelfs ontslag. Desondanks kan klokkenluiden van grote maatschappelijke waarde zijn, omdat met een melding een publiek belang is gediend. Het melden kan zowel leiden tot de beëindiging van een misstand als tot meer openheid en integriteit binnen een organisatie.

Het Nederlandse arbeidsrecht kent (nog) geen specifieke wettelijke bescherming voor klokkenluiders in de private sector. Wel zijn er algemene normen die bescherming kunnen bieden, zoals het goed werknemerschap van art. 7:611 BW en de vrijheid van meningsuiting van werknemers. Het ontbreken van regelgeving neemt niet weg dat klokkenluiden in de literatuur en politiek de afgelopen jaren veelvuldig onderwerp van discussie is geweest. Zo zijn er initiatieven in gang gezet zoals het Adviespunt klokkenluiders en het Wetsvoorstel Huis voor klokkenluiders. In de praktijk zijn tot op heden echter geen wezenlijke veranderingen doorgevoerd om de rechtsbescherming van klokkenluiders te waarborgen. De vraag dient zich aan of dergelijke werknemers voldoende worden beschermd en of wetgeving een stap voorwaarts is. Het onderzoek naar de rechtspositie van klokkenluiders in de private sector is het onderwerp geweest van mijn afstudeerscriptie aan de Universiteit van Tilburg in augustus 2014 onder de titel *De vrijheid van meningsuiting van werknemers van art. 7 van de Grondwet en art. 10 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden in verhouding tot de geheimhoudingsplicht. Een onderzoek naar de rechtsbescherming van klokkenluiders in de private sector en de noodzaak tot het invoeren van een wettelijke regeling.*

Dit boek is laatstelijk bijgewerkt op 31 december 2014.

Tilburg, december 2014

Fenna Vankan

1. Fred Spijkers trad naar buiten met informatie over ondeugdelijke landmijnen bij defensie, Paul Schaap stelde de veiligheid van de kernreactor in Petten ter discussie en wellicht de bekendste Nederlandse klokkenluider, Ad Bos, bracht fraude in de bouwsector aan het licht.

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Inleiding

Als een werknemer een misstand constateert binnen de onderneming waar hij werkzaam is, zal hij zich afvragen of hij hiermee wel of niet naar buiten moet treden. Binnen de arbeidsrelatie is de werknemer in beginsel vrij zijn mening te uiten. Daartegenover staat dat de werknemer zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst ertoe verplicht de goede trouw in acht te nemen en de doelstelling van de arbeidsovereenkomst te verwezenlijken. Daarbij komt dat de werknemer is gehouden tot geheimhouding zodat hij niet zomaar bedrijfsgevoelige informatie kan openbaren. In klokkenluiderskwesities is dus een spanningsveld te herkennen tussen de vrijheid van meningsuiting en de geheimhoudingsplicht.

Voor het openlijk melden van een vermeende misstand is moed nodig. De gevolgen van de beslissing om naar buiten te treden kunnen namelijk groot zijn. De werknemer wordt na de melding vaak als niet-loyaal aangemerkt door collega's en leidinggevenden, de werksfeer verslechtert en er ontstaat een verstoorde arbeidsrelatie. Een melding kan zelfs leiden tot ontslag. Naast negatieve gevolgen voor de werknemer, heeft het openlijk melden in de meeste gevallen ook negatieve gevolgen voor de onderneming. Denk bijvoorbeeld aan reputatieschade, verslechtering van de sfeer op de werkvloer en bedreiging van de continuïteit van de onderneming.² Hoewel het mogelijk is dat er verbeteringen optreden – zoals een werkgever die beleid invoert om misstanden in de toekomst te voorkomen – trekt de werknemer in de meeste gevallen aan het kortste eind en wordt als verrader beschouwd. Uiteindelijk komt het voor een werknemer aan op de vraag of hij in redelijkheid kan menen dat het gaat om een dusdanig ernstige misstand dat het algemeen belang bekendmaking noodzakelijk maakt.³ Het gaat om een afweging van het algemeen belang tegen alle andere in het geding zijnde belangen, zoals de mogelijke schade voor de werkgever.

1.2 De opbouw van dit boek

Als het gaat om klokkenluiden zijn er in grote lijnen twee belangen in het geding; enerzijds het bedrijfsbelang van de werkgever en anderzijds het belang van de werknemer om in vrijheid zijn mening te kunnen uiten. In dit kader is het van belang dat grondrechten – met name art. 7 Grondwet en art. 10 EVRM zijn belangrijk – het recht op vrijheid van meningsuiting garanderen. De vraag rijst in hoe-

2. A.F. Verdam, 'Bescherming van klokkenluiders: welke regels en procedures (dienen te) gelden?', *ArbeidsRecht* 2001, afl. 3, p. 4.
3. Aldus ook W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, *Arbeidsovereenkomstenrecht* (bewerkte versie Van der Grinten), Deventer: Kluwer 2011, p. 62.

verre het recht op vrijheid van meningsuiting doorwerkt in de arbeidsrelatie en in hoeverre dit grondrecht binnen die relatie aan beperkingen onderhevig is (hoofdstuk 2). In het verlengde hiervan wordt de op de werknemer rustende wettelijke dan wel contractuele geheimhoudingsplicht aangehaald (hoofdstuk 3), die op gespannen voet staat met de vrijheid van meningsuiting. Daarna wordt gekeken hoe rechters omgaan met de klokkenluidersmaterie (hoofdstuk 4). Vervolgens volgt een uiteenzetting van opvattingen in de literatuur over de vraag of klokkenluiders in de private sector voldoende worden beschermd en of het invoeren van wetgeving noodzakelijk is (hoofdstuk 5). Daarna komt het Wetsvoorstel Huis voor klokkenluiders aan bod (hoofdstuk 6). In het slothoofdstuk (hoofdstuk 7) volgt een afronding. Hierin komen de voornaamste conclusies aan bod en worden daarnaast enkele aanbevelingen gedaan.