

INTERNETCONSULTATIE

Betreft: Reactie VNO-NCW en MKB-Nederland op het Besluit anoniem melden vermoedens van misstanden

Algemene reactie op het Besluit anoniem melden

VNO-NCW en MKB-Nederland vinden een veilig werk- en meldklimaat zeer belangrijk. Een duidelijke en transparante interne meldprocedure voor maatschappelijke misstanden kan daaraan bijdragen en helpen om onbedoelde fouten in werkprocessen op te sporen en te herstellen. Op die manier kunnen werkgevers (onnodige) reputatieschade en verstoorde arbeidsrelaties voorkomen en zorgen dat onethische gedragingen, activiteiten en handelingen zo snel mogelijk worden gecorrigeerd en dat daar tijdig op wordt ingespeeld.

De implementatie van de Richtlijn (EU) 2019/1937 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het EU-recht melden, is geregeld in de Wet bescherming klokkenluiders. De Wet bescherming klokkenluiders verplicht ondernemingen vanaf 50 medewerkers of meer om een interne meldprocedure met bescherming van de melder te hebben. Met het Besluit anoniem melden vermoedens van misstanden wordt artikel 2 lid 2 onder e en f van de Wet bescherming klokkenluiders - dat ziet in een verplichting voor werkgevers om een anoniem meldproces in te voeren als onderdeel van de interne meldprocedure - nader omschreven. De voorgestelde regeling over anoniem melden gaat verder dan hetgeen wordt voorgeschreven in de Europese richtlijn. Vooralsnog is dit onderdeel van de wet nog niet in werking getreden.

De huidige procedure voor de melding van vermoedens van misstanden bevat verschillende waarborgen voor vertrouwelijkheid en bescherming van de melder. Anoniem melden kan drempelverlagend werken en zo bijdragen aan tijdige signalering van (vermoedelijke) misstanden en voorkomen dat er extern gemeld wordt. Het maakt het ook lastiger om een deugdelijk onderzoek in te stellen naar de vermoedens en aanpak van eventuele misstanden in het vervolgtraject. Wij plaatsen een aantal zwaarwegende kanttekeningen bij de praktische uitvoering van een anonieme meldprocedure. De wijze waarop een anoniem meldproces in dit besluit is vormgegeven, zal waarschijnlijk niet of zeer lastig uitvoerbaar zijn voor veel bedrijven. Wij hechten daarom aan het verrichten van nader praktijkonderzoek om te bekijken hoe een interne anonieme meldprocedure het beste kan worden ingeregeld voor (specifiek middelgrote) bedrijven.

Inhoudelijke reactie op het Besluit anoniem melden

De onuitvoerbaarheid van het anonieme meldproces

Het is belangrijk om te vermelden dat de werkgever tegen een aantal zaken kan aanlopen in de praktijk.

De wet stelt verschillende eisen aan de interne meldprocedure, zoals degenen die toegang hebben tot de procedure, de terugkoppeling naar en informeren van de melder. De grote vraag is hoe de functionaris op behoorlijke wijze afspraken kan maken met de melder als de melder volledig anoniem is.

De melder moet onder andere een ontvangstbevestiging krijgen en op de hoogte gehouden worden van het vervolgproces. De onafhankelijk functionaris moet afspraken maken met de melder over het vervolgproces en ook kunnen nagaan welke positie de melder heeft (uitzendkracht, medewerker, ex-medewerker, stagiair). ‘Het benaderen van de melder’ (artikel 2) is door de anonimiteit van de melder, ook bij de onafhankelijk functionaris, bijzonder lastig in te richten.

Met het oog op de praktische bezwaren is ons voorstel eerst verder te onderzoeken op welke wijze een anoniem meldproces onderdeel kan worden van de klokkenluidersregeling en wat daarvoor nodig is binnen redelijke grenzen. Hierbij moet rekening worden gehouden met verschillende elementen zoals het toetsen van de uitvoerbaarheid, de kosten die daarmee gepaard kunnen gaan en de financiële investeringen die nodig zouden zijn. Een en ander moet uiteraard wel logisch, proportioneel, eenvoudig en redelijk zijn voor een onderneming.

We bepleiten daarom eerst een degelijke praktijktoets in te zetten bij verschillende (grote en middelgrote) bedrijven over hoe de wettelijke vereisten (van ontvangstbevestiging, terugkoppeling, benaderen, etc.) kunnen worden ingericht zonder dat zij daarvoor een digitaal systeem specifiek voor anoniem melden hoeven in te richten. Dat zou naar onze inschatting een disproportionele last zijn met name voor kleine en middelgrote ondernemingen.

Buiten de scope van deze AMvB zou ook kunnen worden nagedacht over verandering van de wettelijke bepalingen rond contact leggen, ontvangstbevestiging en informatievoorziening bij anoniem melden. Bijvoorbeeld een bepaling dat er afspraken worden gemaakt over de wijze waarop er tijdens het proces contact wordt gelegd met de melder, maar dat het uiteindelijk aan de werkgever is om te bepalen wanneer en welke informatie er wordt verstrekt en hoe de melder tussentijds op de hoogte wordt gehouden van het vervolg.

Zorgvuldigheid (vervolg)proces

De anonimiteit kan een belemmering zijn voor een zorgvuldig (vervolg)proces, omdat het heel lastig kan zijn om gedurende het hele proces in contact te kunnen komen met de anonieme melder. Als de functionaris daadwerkelijk goede afspraken wil maken met de melder, dan is het belangrijk dat de melder daar ook zoveel mogelijk aan meewerkt. Het is ook relevant op welke gronden het vermoeden berust en of er geen sprake is van te kwader trouw. Ook kunnen er vragen zijn over de vermoedelijke misstand die tijdens een onderzoek opkomen.

Daar komt bij dat de reguliere meldprocedure immers veel waarborgen bevat om de vertrouwelijkheid van de melder en het vervolg van de procedure zoveel mogelijk te garanderen.

Een passende en werkbare oplossing die aansluit op de praktijk, vergt echter meer dan in deze AMvB kan worden geregeld. Het zou beter zijn als de melding in eerste instantie niet anoniem binnenkomt bij de onafhankelijk functionaris, maar dat de anonimiteit in het vervolgproces wel gewaarborgd blijft voor derden en dat de identiteit in overleg met de melder kenbaar wordt gemaakt aan specifieke personen met een duidelijk doel. Een andere optie is te bekijken in hoeverre het mogelijk is om bijvoorbeeld geen vervolgafspraken te maken met de anonieme melder. Wellicht dat een en ander af kan hangen van de specifieke omstandigheden van het geval.

Overige punten

- Op basis van artikel 3 mag de werkgever de functionaris aanwijzen. In het kader van een verduidelijking van de tekst en/of de toelichting is het verstandig om te expliciteren dat de werkgever voorwaarden kan verbinden aan de aanwijzing (bijvoorbeeld over de periode van aanwijzing, op peil houden van kennis etc.).
- Als de interne functionaris de taken niet naar behoren uitvoert, dan is het onduidelijk welke gevolgen daaraan kleven. Wij stellen voor duidelijk in de tekst en/of toelichting op te nemen dat de functionaris aangesproken kan worden op het functioneren en de gemaakte afspraken met als gevolg dat de werkgever maatregelen kan treffen. De werkgever heeft immers belang bij een goede uitvoering van de wettelijke verplichtingen op dit vlak.
- De werkgever moet ervoor zorgen dat de functionaris over zodanige tijd en ondersteunende middelen beschikt, dat deze de functie naar behoren kan vervullen. Om discussie hierover zoveel mogelijk te voorkomen, stellen wij voor dat de tekst wordt aangepast waarbij er in overleg met de werkgever afspraken worden gemaakt over de tijdsbesteding en de ondersteunende middelen. Het gaat erom dat de tijd in verhouding staat tot het werk en dat de ondersteunende middelen in verhouding moeten staan tot de kosten.
- In artikel 6 wordt er geen duidelijkheid gegeven over het tijdstip van invoering van het besluit. Werkgevers hebben minimaal twee jaar nodig om het anonieme meldproces op een zorgvuldige wijze in te kunnen richten in overleg met de ondernemingsraad als dat nodig is. Daar hebben alle partijen belang bij.