

Aan : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Van : Vakcentrum
Datum : 14 mei 2024
Betreft : Zienswijze VC op consultatie Klokkenluidersregeling (AMvB anoniem melden)
Referentie : VvE/PH-24052024

Algemeen

Vakcentrum, de brancheorganisatie voor zelfstandig ondernemers en franchisenemers met leden als supermarkten, foodspeciaalzaken en biologische winkels, deelt hierbij haar zienswijze ten aanzien van de concept AMvB van de Wet bescherming klokkenluiders (artikel 2, tweede lid (onderdelen e en f)) m.b.t. het anoniem melden.

Met interesse hebben wij kennis genomen van de concept AMvB voor het anoniem melden onder de Wet bescherming klokkenluiders. Wij constateren dat de concept AMvB kort en krachtig is. Desalniettemin doet deze AMvB nog weer een extra schepje bovenop de al te hoge regeldruk voor MKB ondernemers. Daarnaast ontbreekt het aan afdoende waarborgen ter bescherming van de werkgevers tegen misbruik van de regeling. Hieronder gaan wij op deze twee punten in.

Regeldruk

Meer regels betekent niet zonder meer een betere navolging van misstanden en klachten, ook niet op langere termijn.

Wij merken op dat voor veel MKB bedrijven het naleven van de wetgeving en het implementeren van systemen en procedures om klokkenluiders te beschermen, te veel extra tijd en administratie-, implementatie- en uitvoeringskosten met zich brengen. De gevraagde waarborgen voor onafhankelijkheid en deskundigheid wegen hierbij zwaar. Buiten deze kosten is de regeldruk ook te voelen in de uitvoering. Het is daarom des te meer van belang dat deze nieuwe AMvB praktische handvatten geeft en kort en bondig blijft.

Werkgevers met 50 werknemers of meer dienen een 'klokkenluidersregeling' te hebben. Deze grens is veel te laag naar onze mening. Een gemiddelde MKB onderneming werkt vaak met meerdere kleine (part-time) contracten en komt te snel boven de grens van 50 werknemers uit. Wij adviseren deze grens op te trekken naar 150 werknemers of om een vrijstellingsregeling te introduceren voor het MKB met veel kleine contracten.

Binnenkort wordt naast de klokkenluidersregeling mogelijk nog een wettelijke verplichting opgelegd om als werkgever een vertrouwenspersoon te hebben. Teneinde de regeldruk voor het MKB zo veel mogelijk te beperken, is het van wezenlijk belang dat beide regelingen goed op elkaar aansluiten qua scope, procedures en bemensing.

Misbruik

Anonieme meldingen van misstanden kunnen voor werkgevers grote nadelen met zich brengen. Dit zijn:

1. Gebrek aan context: Anonieme meldingen kunnen vaak vaag zijn of onvoldoende details bevatten, waardoor het moeilijk kan zijn voor het management of i.c. de functionaris om de ernst van de situatie in te schatten of om passende actie te ondernemen.

2. Onmogelijkheid om vervolgvragen te stellen: wanneer een melding anoniem wordt ingediend, kan het moeilijk zijn en in sommige gevallen zelfs geheel onmogelijk om verdere vragen te stellen of aanvullende informatie te verkrijgen om de melding volledig te begrijpen.
3. Mogelijk misbruik: Anonimiteit kan en wordt misbruikt voor kwaadwillende personen die valse of misleidende klachten indienen om anderen schade toe te brengen of om persoonlijke redenen.
4. Gebrek aan follow up: Zonder contactgegevens van de melder is het moeilijk om vervolgvragen te ondernemen of feedback te geven over de genomen maatregelen, wat kan leiden tot gebrek aan afsluitingsmogelijkheden voor zowel de melder als de onderneming.

Voornoemde 4 nadelen worden geen van allen opgelost in de concept AMvB. Wij willen benadrukken dat bij het toestaan van anonieme meldingen, niet alleen de melders afdoende beschermd dienen te worden maar zeker ook de werkgevers die de wettelijke verantwoordelijkheid dragen om een melding zorgvuldig en effectief te behandelen.

Wij zijn bezorgd dat de opvolging van anonieme klachten op basis van de voorliggende AMvB niet effectief zal zijn en bovenal dat de regeling gemakkelijk misbruikt zal kunnen worden door kwaadwillende personen ten nadele van werkgevers. Wij wijzen u in dit verband op de in de laatste jaren steeds meer aanwezige klachtcultuur.

Gestelde consultatievragen

Er zijn er een aantal specifieke vragen gesteld in de consultatie. Daarop geven wij een reactie in de bijlage bij deze zienwijze.

Resumerend en aanbevelingen

Het is voor veel MKB bedrijven een bijna onmogelijke opgave om in de huidige tijd een goed evenwicht te vinden tussen het naleven van de wet- en regelgeving en het voeren van een efficiënte en winstgevende bedrijfsvoering. Wij verzoeken u dan ook dringend om ook bij deze AMvB de nodige aandacht te besteden aan het vereenvoudigen en stroomlijnen van de regeling en daarbij rekening te houden met de regeling(en) voor de 'vertrouwenspersoon'.

Daarnaast is het volgens ons nodig om een set van minimale kwaliteitsvoorwaarden te stellen aan anonieme meldingen. Dit opdat de regeling effectiever wordt en bovendien minder mogelijkheden geeft tot misbruik.

Enkele voorbeelden van voorwaarden:

- duidelijk aangeven wat de consequenties zijn van misbruik van de anonieme meldmogelijkheid;
- duidelijk regelen wanneer de behandeling van een anonieme melding door een werkgever achterwege mag blijven;
 - bijvoorbeeld door een minimum van twee gelijksoortige anonieme meldingen van verschillende personen per werkgever te stellen alvorens een anonieme melding in behandeling kan worden genomen;
- duidelijke voorwaarden stellen aan anonieme meldingen;
 - de melder moet voldoende te verifiëren punten opgeven in de melding;
 - een verplichting om algemeen anoniem (post-)adres, email adres of een telefoonnummer (bijvoorbeeld dat van de vertrouwenspersoon of andere tussenpersoon) opgeven waar de melder te benaderen is.

Tot slot

Vanzelfsprekend zijn wij van harte bereid onze opmerkingen van een nadere toelichting te voorzien en eventuele vragen te beantwoorden.

Met vriendelijke groeten,
Namens Vakcentrum

mr. Patricia E.H. Hoogstraaten RAE
Directeur

Bijlage: 1

Bijlage: antwoorden op gestelde consultatie vragen

Vraag 1 van 2

Hoe kan een werkgever het beste anonieme meldingen op een analoge (niet digitale) wijze ontvangen?

Via de post (specifiek: postadres, postbus, antwoordnummer). Op een schriftelijke melding moet bij voorkeur met grote opvallende letters worden aangegeven dat de brief vertrouwelijk is. Zo veel mogelijk moet voorkomen worden dat een melding van een misstand in de algemene bedrijfspost terecht komt.

Hoe moet bijvoorbeeld de ontvangstbevestiging aan de anonieme melder worden verstuurd, als men niet weet wie de melder is?

Via een algemene ontvangstbevestiging naar het postadres (postbus) wat is opgegeven in de anonieme melding door een melder in combinatie met unieke referentienummers / pseudoniemen in plaats van echte namen (zie onze aanbevelingen in de brief). En door het mogelijk maken om te bevestigen via alternatieve kanalen, zoals email, telefoon, mits die worden opgegeven.

Vraag 2 van 2

Wat is een redelijke invoeringstermijn voor deze regeling zodat werkgevers voldoende tijd hebben om zich voor te bereiden?

Daar kunnen wij op basis van het voorliggende concept besluit weinig van vinden. Het antwoord van deze vraag hangt af van de complexiteit van de benodigde (technologische) maatregelen en de (financiële en personele) mogelijkheden van de betreffende werkgever. Minimaal 12 maanden.