

Algemene reactie

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (hierna VNG) reageert vanuit haar werkgeversrol (College voor Arbeidszaken) langs deze weg op de internetconsultatie Besluit anoniem melden en op de bijbehorende Nota van toelichting.

Allereerst staat voorop dat de VNG een veilig werk- en meldklimaat zeer belangrijk vindt en zich ook hiervoor inzet. De VNG draagt deze boodschap uit, en stimuleert en ondersteunt alle gemeenten bij deze opgave. Voor het creëren en waarborgen van dit veilig werk- en meldklimaat is het belangrijk dat er een duidelijke en transparante (meld)procedure is voor het aanpakken van maatschappelijke misstanden.

Dat gezegd hebbende benadrukken wij dat het belangrijk is dat melders laagdrempelig, en zonder vrees voor repercussies, zich kunnen wenden tot een meldpunt. We begrijpen dat anoniem melden hieraan kan bijdragen, maar plaatsen tegelijkertijd ook kritische kanttekeningen met betrekking tot de praktische uitvoering van een anonieme meldprocedure. Nader praktijkonderzoek is ons inziens daarom noodzakelijk.

Aandachtspunten

De Richtlijn¹ waarop de Wet bescherming klokkenluiders is gebaseerd, bevat een facultatieve bepaling over anoniem melden. Lidstaten hebben de ruimte om werkgevers en bevoegde autoriteiten te verplichten om ook anonieme meldingen te aanvaarden en te behandelen, maar zijn hiertoe niet verplicht. Deze voorgestelde regeling gaat dus verder dan hetgeen is voorgeschreven in de Europese Richtlijn.

Daarnaast merken wij dat de Wet bescherming klokkenluiders complex blijkt in de uitvoering. De nieuwe mogelijkheid om anoniem te kunnen melden zal naast de algemene vraagtekens bij uitvoerbaarheid, een nog grotere uitvoeringslast met zich meebrengen voor werkgevers. Bij anonimiteit van de melder zal de verplichte ontvangstbevestiging van de melding en het op de hoogte houden over het (vervolg)proces zeer lastig in te regelen zijn. Het in ontvangst nemen van een anonieme melding zou wellicht organisatorisch kunnen worden geregeld, de opvolging ervan is echter bijna een onmogelijke opgave.

Ook zal de anonieme melding moeilijk te onderzoeken zijn. Er is namelijk na de melding geen mogelijkheid om met de melder te communiceren. Er kan niet gevraagd worden om nadere toelichting of verduidelijking, noch kan er hoor en wederhoor plaatsvinden. Dit is zorgwekkend vanwege het risico dat een terechte melding dan alsnog ten onrechte als 'niet onderzoekwaardig' wordt afgedaan. De anonimiteit maakt het lastiger om deugdelijk onderzoek in te stellen en de eventuele misstand aan te pakken in het vervoltraject. Daarom pleiten wij voor het alsnog inregelen van een mogelijkheid om met de melder te communiceren. Daarbij zou ook nagedacht kunnen worden over het anders inrichten van de huidige bepalingen rondom de ontvangstbevestiging en communicatie met de melder.

¹ Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (PbEU 2019, L 305).

Het zou werkbaar kunnen zijn indien de melding niet anoniem binnenkomt bij de onafhankelijke functionaris, maar dat de identiteit van de melder voor het verdere proces wel anoniem blijft voor derden. In overleg, en afhankelijk van de omstandigheden van het geval, zou hierin nadere afspraken kunnen worden gemaakt.

Vragen bij de internetconsultatie

Er wordt verzocht te reageren middels de volgende vragen:

- *Hoe kan een werkgever het beste anonieme meldingen op een analoge (niet digitale) wijze ontvangen? Hoe moet bijvoorbeeld de ontvangstbevestiging aan de anonieme melder worden verstuurd, als men niet weet wie de melder is?*
- *Wat is een redelijke invoeringstermijn voor deze regeling zodat werkgevers voldoende tijd hebben om zich voor te bereiden?*

Wij zien geen veilige mogelijkheid om anonieme meldingen op een analoge wijze te ontvangen. Bij een analoge wijze van melden heeft men te maken met een papieren document wat wordt afgegeven bij het meldpunt. Ook zou er een fysieke brief kunnen worden verstuurd aan het meldpunt, deze brief zou echter dan ook daadwerkelijk bij het meldpunt terecht moeten komen. De praktijk wijst uit dat bij de verwerking van post dit helaas niet 100% gegarandeerd kan worden. Bij een anonieme analoge melding kan ook nog gedacht worden aan een postbus van het meldpunt waarin de melder zijn melding kan achterlaten. In de praktijk zal deze bus altijd op slot zijn, echter ook hier zal de anonimiteit en vertrouwelijkheid wederom nooit voor 100% kunnen worden gegarandeerd. Kortom, gezien de beperkingen en risico's is een analoog systeem geen goede optie.

Ook wordt gevraagd hoe de ontvangstbevestiging aan de anonieme melder kan worden verstuurd als men niet weet wie de melder is. Ons inziens kan dit dus niet, tenzij de ontvangst van de melding publiekelijk bekend wordt gemaakt. Dit kan echter zorgen voor onrust en het kan een afschrikkende werking hebben waarmee de regeling zijn doel voorbij schiet.

Wat een redelijke invoeringstermijn voor deze regeling is, is een vraag die niet kan worden beantwoord zonder een praktijktoets.

Met het oog op onze aandachtspunten en bezwaren is ons inziens een praktijkonderzoek noodzakelijk waarin meerdere (kleine en grote) gemeenten worden betrokken en bevraged. Onder andere zal op praktische haalbaarheid getoetst moeten worden en in beeld moeten worden gebracht wat de financiële consequenties zijn. De resultaten van dit onderzoek kunnen een inschatting geven van hoeveel tijd er nodig zal zijn om het e.e.a. in te regelen.

Met een dergelijk praktijkonderzoek kan dus blijken óf en op welke wijze een anonieme meldprocedure kan worden ingeregeld. Wij benadrukken daarbij tot slot dat de proportionaliteit, eenvoud en redelijkheid niet uit het oog mag worden verloren.

Namens het College voor Arbeidszaken VNG, en de voorzitter Ton Heerts.