HUIS VOOR KLOKKENLUIDERS

Den Haag, 26 april 2024

Betreft: reactie consultatie AMvB anoniem melden vermoedens van misstanden

Het Huis voor Klokkenluiders (hierna: Huis) maakt graag gebruik van de mogelijkheid om (ook) via deze brief te reageren op het AMvB anoniem melden bij de werkgever van vermoedens van misstanden en de bijbehorende Nota van toelichting.

In het algemeen gesproken is het Huis voorstander van de mogelijkheid om anoniem te kunnen melden. Dat geldt ook voor meldingen bij het Huis. Wel kan de anonimiteit beperkingen met zich meebrengen voor de beoordeling van een melding en de eventuele onderzoekbaarheid. Het Huis onderzoekt het treffen van voorzieningen om de ontvangst en behandeling van anonieme meldingen te ondersteunen.

Het AMvB voorziet in een regeling waarin de eisen zijn opgenomen waaraan de onafhankelijke functionarissen bij wie een vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld moeten voldoen en de eisen waaraan de wijze waarop een vermoeden van een misstand bij werkgevers anoniem kan worden gemeld moet voldoen.

Vanuit het Huis zijn een aantal observaties en aandachtspunten bij het concept AMvB die hierna worden toegelicht. Het Huis adviseert meer eisen te stellen aan de onafhankelijk functionaris bij wie een vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld en de wijze waarop dit vermoeden kan worden gemeld. Dat vergroot de kans op bruikbaarheid van de anonieme meldingen en de kans dat misstanden worden opgepakt. De mogelijkheid voor anoniem melden bij kleine organisaties is moeilijker te organiseren dan in grote organisaties. Daar moet in de AMvB aandacht voor zijn.

Observaties

Werkgevers verplichten om het anoniem melden van misstanden mogelijk te maken, kan drempelverlagend werken. Mogelijk durven hierdoor meer mensen intern aan de bel te trekken wanneer zij op hun werk iets zien wat niet zou mogen plaatsvinden. Grotere meldingsbereidheid leidt ertoe dat meer misstanden aan het licht komen. Of deze anonieme meldingen vervolgens ook daadwerkelijk kunnen worden opgepakt en onderzocht door werkgevers is soms de vraag. Als de melding goed is omschreven en gedocumenteerd kan in beginsel onderzoek volgen. Dat kan anders zijn als de melding onvoldoende duidelijk is en/of de documentatie ontbreekt. De werkgever zal dan willen nagaan op welke gronden een dergelijk vermoeden berust en of er geen sprake is van te kwader trouw. Wanneer dit niet goed kan worden getoetst, kan dat mogelijk de positie van de betrokkenen schaden. Dit kan er op zijn beurt toe leiden dat werkgevers vervolgens deze

meldingen niet oppakken. Om te zorgen dat anoniem melden ook echt effectief is en er met de meldingen wat wordt gedaan, is het contact met de melder daarom essentieel. Het met alle waarborgen omkleed vertrouwelijk melden of het anoniem melden biedt meer garanties voor het daadwerkelijk oppakken van een melding door een werkgever. Speciaal hiervoor ontwikkelde digitale systemen kunnen die waarborgen bieden. Bij anoniem melden via een analoog systeem is de garantie van anonimiteit lastiger te waarborgen als de werkgever in de gelegenheid moet zijn om de melder vragen te stellen.
Het verplichten van werkgevers om een digitaal systeem voor anoniem melden aan te schaffen is een grote last, zeker voor kleine werkgevers, maar de waarborgen om anoniem te kunnen blijven moeten er hoe dan ook zijn.

De uitvoering van het amendement van het lid Omtzigt (Kamerstuk 35851, nr. 35) wordt met dit AMvB, ingegeven door de angst voor verzwaring van de uitvoeringslasten voor werkgevers, wel heel terughoudend aangepakt. Het AMvB geeft op deze manier weinig houvast voor werkgevers hoe de anonieme meldprocedure kan worden ingevuld en aan welke eisen de functionaris moet voldoen en is erg vrijblijvend. Gedacht zou bijvoorbeeld kunnen worden aan eisen met betrekking tot de bescherming van de functionaris zelf, welke functie/rollen verenigbaar zijn in de organisatie, of de functionaris een externe mag zijn, hoe de functionaris de melding anoniem kan houden en wat er gebeurt en wie verantwoordelijk is als de identiteit van de melder toch bekend is geworden. Begrijpelijk is het uitgangspunt om geen extra lasten aan werkgevers te willen opleggen. De vraag is alleen of met een dergelijke summiere regeling niet aan het doel van de regeling voorbij wordt gegaan. Ook het gebruik van open normen bij de te stellen eisen aan functionarissen als “deskundig” en “ervaring” maakt dat de anonieme meldingsprocedure onvoldoende met waarborgen is omkleed.

Het is voor een werkgever organisatorisch nog wel in te regelen om een melding anoniem in ontvangst te nemen. Maar om er vervolgens mee om te gaan zoals de Wbk voorschrijft, zal in de praktijk moeilijk kunnen zijn. Hoe kun je de ontvangst van de melding bijvoorbeeld bevestigen aan de anonieme melder? Het plaatsen van een algemeen bericht op een fysieke of digitale plaats binnen de organisatie waartoe alle medewerkers toegang hebben, lijkt hiervoor allerminst geschikt. Hiermee onthul je immers dat er een anonieme melding is gedaan, hetgeen de risico’s voor het bekend raken van de identiteit van de melder ook groter maakt. Het is daarom goed om bij werkgevers uit te vragen welke mogelijkheden zij zien om anonieme meldingen te ontvangen en de ontvangst hiervan aan de anonieme melder te bevestigen indien zij niet beschikken over een digitaal systeem.

De reactie van werkgevers op deze uitvraag zal input geven voor de invulling van een anonieme meldprocedure, zodat hieraan bij AMvB meer eisen kunnen worden gesteld. Wel zal de uitvraag mogelijk laten zien dat er geen uniforme werkwijze of eisen te stellen zijn aan alle werkgevers. Met name in kleinere organisaties is er meer aandacht nodig om te voorkomen dat de identiteit van de anonieme melder bekend wordt. Dit zal hoe dan ook hogere uitvoeringslasten voor de kleinere organisaties met zich mee brengen. De vraag is dan ook wat je van welke organisatie mag verwachten voor het inregelen van een interne anonieme meldprocedure. En bij hoeveel werknemers ligt die grens? Nu met een digitaal systeem het gemakkelijkst contact kan worden opgenomen met de melder en dit

meer garanties geeft dat een melding daadwerkelijk wordt opgepakt, zou het verplichtstellen van een dergelijk digitaal systeem een optie kunnen zijn voor werkgevers vanaf een bepaalde grootte. Ook een getrapte invoering van eisen aan verschillende werkgevers kan een uitkomst bieden. Na een eventuele evaluatie kan dan worden bezien wat in het kader van een effectieve anonieme meldprocedure van verschillende werkgevers verwacht kan worden.

Aandachtspunten
Uit het AMvB is niet geheel duidelijk op te maken hoe de anonieme melding bij een daartoe aangewezen functionaris gedaan kan worden. Immers de enkele eis die op grond van artikel 2 lid 2 onder f Wbk aan de meldprocedure wordt gesteld is dat de werkgever dient vast te leggen dat de functionaris voor zover mogelijk afspraken maakt met de anonieme melder over de wijze waarop deze benaderd wil worden gedurende het vervolg van de meldprocedure. Impliceert dit dat een anonieme melding enkel kan worden gedaan door in contact te treden met de daartoe aangewezen functionaris of kan er ook worden gemeld zonder de functionaris te spreken? Het is niet duidelijk hoe deze melding gedaan kan worden en welke eisen hieraan kunnen worden gesteld. Is de mogelijkheid om anoniem een schriftelijke melding te doen in een daartoe opengestelde postbus hiermee uitgesloten?

Tot slot nog het volgende over de eisen aan de functionaris bij wie het vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld. Zoals gezegd is het de vraag of de procedure met voldoende waarborgen is omkleed wanneer geen specifieke eisen worden gesteld aan de functionaris anders dan dat die functionaris over zodanige deskundigheid en ervaring dient te beschikken, dat deze de functie naar behoren kan vervullen. Zo zou deze functionaris dezelfde bescherming moeten genieten als de melder en geen verantwoording over inhoudelijke zaken hoeven afleggen aan de werkgever.

De te overwegen mogelijkheid om de vertrouwenspersoon aan te wijzen als de functionaris waarbij het vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld, biedt overigens daarvoor geen soelaas. De vertrouwenspersoon heeft immers geen wettelijke status. Dus wat en hoe en wie een vertrouwenspersoon is, ligt niet vast en kan verschillen per organisatie. Op dit moment ligt het wetsvoorstel Verplichtstelling vertrouwenspersoon ter behandeling in de Eerste kamer. Dit betreft alleen de Vertrouwenspersoon Ongewenste omgangsvormen. Het Huis heeft op verschillende momenten en bij de consultatie van het wetsvoorstel al aandacht gevraagd voor het feit dat in het wetsvoorstel ook de Vertrouwenspersoon Integriteit had moeten worden meegenomen. Dan was veel duidelijker geweest wat de rollen en taken en eisen zouden moeten zijn en hoe de vertrouwenspersoon ook zelf beschermd zou moeten worden. Zeker wanneer de vertrouwenspersoon wordt aangewezen als de functionaris waarbij het vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld, is de bescherming van diens positie cruciaal. Gedacht zou kunnen worden aan bescherming à la een OR-lid of een Functionaris Gegevensbescherming.

Zoals gezegd is met name in kleinere organisaties van belang dat er extra waarborgen zijn om te voorkomen dat de identiteit van een anonieme melder bekend wordt. Mogelijk zou een externe functionaris die voor een branche werkt hiervoor een oplossing kunnen zijn. Aandachtspunt is om, ter voorkoming van onduidelijkheden hierover, ook al in artikel 3 van het AMvB op te nemen dat de functionaris ook een externe mag zijn.

Artikel 3 regelt dat een werkgever minstens één functionaris aanwijst die geen leidinggevende functie binnen de organisatie bekleedt, dan wel een functie die primair betrokken is bij het werven, aannemen en ontslaan van medewerkers binnen de organisatie van de werkgever. De vraag is waarom deze eis nodig is bij een anonieme melding. Toegelicht wordt dat dit nodig is voor het geval dat de identiteit van de anonieme melder per abuis toch bekend wordt. Maar in dat geval is ook de werkgever die beslist over de melding hiervan op de hoogte, waardoor het risico op het raken van een melder in diens arbeidsrechtelijke positie alsnog aanwezig is.