

Interne onderzoeken bij de politie

In een intern onderzoek onderzoekt de politie mogelijk verwijtbaar gedrag van eigen medewerkers. Dat kan een vermoeden van plichtsverzuim of een strafbaar feit opleveren. De uitkomst kan ook zijn dat er niets aan de hand is.

Er zijn drie soorten onderzoeken

1 

Een oriënterend onderzoek

Dit is een vooronderzoek waarin informatie over mogelijk verwijtbaar handelen, plichtsverzuim of strafbare feiten in kaart wordt gebracht. Er wordt ook uitgezocht wie er bij betrokken is.

2 

Een disciplinair onderzoek

Dit is een onderzoek naar een vermoeden van plichtsverzuim.

*) Wat is plichtsverzuim?

Plichtsverzuim is het niet nakomen van opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het nalaten of doen van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden moet nalaten of doen.

3 

Een strafrechtelijk onderzoek

Dit is een onderzoek naar een verdenking van strafbaar handelen.

Wie doet wat?

Een politiechef of directeur (of een andere leidinggevende die daarvoor is aangewezen) beslist of er een intern onderzoek komt. Voor welk soort onderzoek hij of zij kiest, hangt af van de op dat moment beschikbare informatie.

Een officier van justitie besluit of er een strafrechtelijk onderzoek of een rijksrechercheonderzoek wordt gestart.

Interne onderzoekers van de teams Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) voeren oriënterende en disciplinaire onderzoeken uit.

Agenten of rechercheurs voeren de strafrechtelijke onderzoeken uit.

Rijksrechercheurs onderzoeken vuurwapengebruik door de politie, confrontaties met de politie waarbij doden of gewonden zijn gevallen en alle andere incidenten waarbij politiemedewerkers betrokken zijn en het beter is als de politie het onderzoek niet zelf uitvoert.

Hoe werkt het?

1 Oriënterend onderzoek

Er is informatie beschikbaar dat er iets aan de hand lijkt te zijn.



Uitzoeken wat er klopt van beweringen of suggesties en wie er bij betrokken zijn.



Geen aanknopingspunten voor een disciplinair of strafrechtelijk onderzoek. Einde onderzoek



Er volgt een disciplinair en/of strafrechtelijk onderzoek.

2 Disciplinair onderzoek

Er is een redelijk vermoeden van plichtsverzuim. De namen van een of meer betrokken personen zijn bekend.



Aanzeggen van het disciplinaire onderzoek aan de betrokken medewerker.

Eventueel: opleggen ordemaatregel

Dit kan zijn een contact- of bureauverbod, een tijdelijke verplaatsing of een buitenfunctiestelling. De politiefchef of directeur besluit hierover.



De VIK-onderzoekers voeren het onderzoek uit en rapporteren hierover aan de politiefchef of directeur.

***) Regels disciplinair onderzoek:** De medewerker die vermoedelijk plichtsverzuim heeft gepleegd is betrokkene, geen verdachte. Hij of zij heeft geen zwijgrecht, omdat van een ambtenaar mag worden verlangd dat hij of zij twijfel over zijn integriteit wegneemt door te verklaren hoe het zit. Ook een getuige moet getuigen en de waarheid spreken. De werkgever mag de werkomgeving doorzoeken.

3 Strafrechtelijk onderzoek

Er is een redelijk vermoeden van een strafbaar feit. De namen van een of meer betrokken personen zijn bekend.



Agenten of (rijks)rechercheurs voeren het onderzoek uit en rapporteren hierover aan de officier van justitie.



Eventueel: ook een disciplinair onderzoek

*) Regels strafrechtelijk onderzoek:

Voor verdachte én getuige gelden de rechten en plichten uit het Wetboek van Strafvordering. Voor politiemedewerkers geldt dat zowel tijdens hun werk als in privésituaties.

Afhandeling via het strafrecht.
Zie hiervoor:

www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechtspraak-en-geschiloplossing/documenten/brochures/2017/03/01/u-wordt-verdacht-van-een-strafbaar-feit

Wat gebeurt er na het disciplinair onderzoek? Het vervolg in zes stappen



Soorten disciplinaire straffen

- schriftelijke berisping;
- maximaal zes uur extra werken zonder beloning of tegen een lager loon;
- vermindering van het aantal vakantie-uren; maximaal een kwart deel;
- geldboete van maximaal 22 euro;

- gedeeltelijke inhouding van salaris, maximaal een half maandsalaris;
- vermindering van het salaris, maximaal twee jaar lang;
- niet meetellen van dienstjaren (maximaal vier jaar) voor de vaststelling van het salaris;

- schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris;
- plaatsing in een lagere salarisschaal;
- (voorwaardelijk) ontslag.

Communicatie over interne onderzoeken

Over interne onderzoeken wordt zo transparant mogelijk, maar niet herleidbaar naar individuele medewerkers, gecommuniceerd. Daarmee wil het korps duidelijk laten zien wat niet kan en medewerkers handreikingen bieden om te leren van opgedane ervaringen.