

Protocol: onderzoek in disciplinaire zaken politie

2018

Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie

De korpschef van de politie,

Gelet op de bevoegdheden op grond van artikel 47 Politiewet 2012;

Met inachtneming van het vigerende integriteitsbeleid van de politie en de Beroepscode Politie;

Gehoord hebbende de COR;

Besluit vast te stellen het navolgende Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie 2018.

Inleiding

Politie en Integriteit

Nederland heeft recht op een betrouwbare politie. Hoewel van de gehele overheid mag worden verwacht dat zij integer handelt, rust er een bijzondere plicht op de politie. Een organisatie die regels handhaaft, moet zelf het goede voorbeeld geven. Daarnaast scheppen het geweldsmonopolie en de mogelijkheid om burgers rechtens hun vrijheid te ontnemen een extra verantwoordelijkheid. Legitiem politieoptreden is daarom cruciaal voor het bestaansrecht van de politie. De politie ontleent haar legitimiteit aan het vertrouwen dat de burger in haar heeft. Dat vertrouwen kan alleen verkregen worden wanneer de politie integer handelt.

Integriteit van politieambtenaren

In de Ambtenarenwet (hierna: Aw) is vastgelegd dat het bevoegd gezag zich als een goed werkgever en de ambtenaar zich als een goed ambtenaar dient te gedragen (artikel 125ter Aw). Medewerkers zetten zich dagelijks op uiteenlopende wijze in om gedragingen die kunnen leiden tot aantasting van de integriteit van de politie en de ambtenaren van politie te onderkennen, voorkomen, onderzoeken en bestrijden. Er is binnen de politie een integriteitsbeleid van kracht. Iedere ambtenaar van politie weet dat hij een voorbeeldfunctie heeft en dat integriteit een kernwaarde van de politie is. Niet integer gedrag van een politieambtenaar kan aangemerkt worden als plichtsverzuim, als bedoeld in artikel 76 van het Besluit algemene rechtspositie politie (hierna: Barp) en in artikel 26 van het Besluit rechtspositie vrijwillige politie (hierna: Brvp). Plichtsverzuim is het niet nakomen van de aan de ambtenaar opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen. Bij plichtsverzuim is de werkgever bevoegd om op te treden tegen de betreffende ambtenaar van politie met disciplinaire- of andere rechtspositionele maatregelen.

Zorgvuldig onderzoeken

Van de politie als goed werkgever mag worden verwacht dat ze een melding van mogelijk plichtsverzuim door een ambtenaar van politie zorgvuldig behandelt. De korpschef hecht er belang aan dat bij een dergelijke melding de relevante feiten zo spoedig mogelijk goed worden onderzocht, ook in het belang van de betrokken medewerker. Bij het uitvoeren van een onderzoek staat zorgvuldigheid voorop en moet rekening gehouden worden met de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Met het oog daarop is dit onderzoeksprotocol vastgesteld voor het verrichten van onderzoeken in disciplinaire zaken binnen de politie. In dit protocol wordt bijzondere aandacht geschonken aan de positie van de medewerker die subject is van onderzoek. Zowel een melding van mogelijk plichtsverzuim als daarop volgend (oriënterend-, of disciplinair-) onderzoek zal voor de desbetreffende ambtenaar van politie immers ingrijpend zijn. De uiteindelijke beslissing dient daarom goed uitlegbaar te zijn en zorgvuldig te zijn voorbereid.

Met dit protocol zijn de hoofdlijnen van de procedure ten aanzien van de onderzoeken die plaats kunnen vinden in disciplinaire zaken vastgelegd. Met aandacht voor ieders verantwoordelijkheden, de wijze van onderzoek en de uitkomst daarvan. Zo is voor een ieder helder wanneer en langs welke weg dergelijke onderzoeken plaatsvinden.

1. Begripsbepalingen

AP: Autoriteit Persoonsgegevens
Aw: Ambtenarenwet;
AWB: Algemene wet bestuursrecht;
Barp: Besluit algemene rechtspositie politie;
Brvp: Besluit rechtspositie vrijwillige politie;
COR: Centrale Ondernemingsraad van de politie;
PW: Politiewet 2012;
WvSr: Wetboek van Strafrecht;
VIK: Team Veiligheid, Integriteit en Klachten;
WPG: Wet politiegegevens;
AVG: Algemene verordening gegevensbescherming.

Aanvang onderzoek: een onderzoek in disciplinaire zaken vangt aan vanaf het moment waarop de onderzoeker de onderzoeksopdracht van het bevoegd gezag heeft ontvangen.

Betrokkene: de op grond van de Politiewet 2012 aangestelde ambtenaar van politie (inclusief de aspirant en de vrijwillige ambtenaar van politie) die onderwerp is van onderzoek in verband met mogelijk plichtsverzuim.

Bevoegd gezag: de korpschef van politie en de functionarissen binnen het korps, die krachtens de geldende (onder-) mandaatbesluiten bevoegd zijn om namens de korpschef disciplinaire straffen op te leggen.

Direct leidinggevende: de eerstelijns leidinggevende functionaris die mandaat heeft ten aanzien van personele zorg van betrokkene.

Disciplinair onderzoek: een onderzoek met een gerichte opdracht, waarbij gegevens worden verzameld en vastgelegd met het oog op de vraag of op basis van relevante feiten en omstandigheden sprake is van door betrokkene gepleegd plichtsverzuim. Het onderzoek vindt plaats als er een redelijk vermoeden is van plichtsverzuim.

Disciplinaire zaken: dit betreffen alle zaken aangaande betrokkene(-n) die binnen de korpsonderdelen worden behandeld.

Hoorgesprek: het gesprek dat in het kader van een onderzoek in disciplinaire zaken plaatsvindt tussen de onderzoekers en getuige(-n) en/of betrokkene(-n).

Intakegesprek: het eerste gesprek dat plaatsvindt tussen de onderzoekers en betrokkene, nadat betrokkene het disciplinaire onderzoek is aangezegd. Het doel van dit gesprek is betrokkene op de hoogte te brengen van de te volgen procedure, de rol van de onderzoekers, en de wederzijdse rechten en plichten.

Interne onderzoeken: niet juridisch gespecificeerde verzamelterm voor alle vormen van onderzoek naar gedragingen door medewerkers in vaste of tijdelijke dienst bij de nationale politie.

Onderzoeker: degene die in opdracht van het bevoegd gezag en onder regie van VIK, leiding of uitvoering geeft aan een onderzoek in disciplinaire zaken.

Onderzoeksopdracht: schriftelijke opdracht van het bevoegd gezag tot het verrichten van een onderzoek in disciplinaire zaken.

Oriënterend onderzoek: een onderzoek – in beginsel beperkt in aard en omvang - dat tot doel heeft inzicht te verkrijgen in het feitencomplex en/of de mogelijke rol hierin van een of meer medewerkers of andere personen teneinde vast te stellen of al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim.

Persoonsgegevens: alle informatie betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon (artikel 4.1 AVG).

Plichtsverzuim: het niet nakomen van de aan de ambtenaar opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen (artikel 76 Barp en artikel 26 Brvp).

Strafrechtelijk onderzoek: onderzoek dat in opdracht en onder (eind-)verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht in verband met (vermoedelijke-) strafbare feiten.

2. Algemene uitgangspunten

Een onderzoek in disciplinaire zaken dient aan een aantal kwaliteitseisen te voldoen. De volgende paragrafen belichten een aantal belangrijke facetten van de kwaliteitseisen.

2.1. Onafhankelijkheid en distantie onderzoekers

Er is professionele en functionele distantie tussen de onderzoeker en de bij een onderzoek betrokken medewerkers. De onderzoeker mag op geen enkel moment een (persoonlijk) belang hebben bij het onderzoek en daarbij betrokken medewerkers. Onderzoekers die betrokken zijn geweest bij disciplinaire onderzoeken of andere (soorten) onderzoek waarbij sprake is van een zekere verantwoordingsplicht voor de medewerker, worden niet ingezet bij een eventueel daarop volgend strafrechtelijk onderzoek naar dezelfde gedraging. Wanneer een disciplinair onderzoek volgt op een eerder ingesteld strafrechtelijk onderzoek wordt *gestreefd* naar de inzet van andere onderzoekers.¹ Op de onderzoeker rust de plicht tot geheimhouding van onderzoeksgegevens, tenzij uit wet of taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit (art. 2:5 Awb).

2.2. Uitgangspunten onderzoek

Het onderzoek in disciplinaire zaken richt zich op het verzamelen van alle relevante feiten en omstandigheden naar aanleiding van het mogelijke plichtsverzuim.² Het geschiedt professioneel, proportioneel, zonder vooringenomenheid en zonder aanzien des persoons. Het vindt plaats op basis van de aanstelling als ambtenaar van politie binnen de daaruit voortvloeiende rechtspositionele (dus ook bestuursrechtelijke) kaders. Dit betekent dat de uitoefening van de werkgeversbevoegdheid tot het verrichten van een onderzoek in disciplinaire zaken wordt ingekleurd en gekaderd door wetten, regelingen en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur; in het bijzonder de beginselen van zorgvuldigheid, fair play en evenredigheid (proportionaliteit en subsidiariteit). Verder wordt, met het oog op de gewenste voortvarendheid, de doorlooptijd tussen start en afronding van een onderzoek zo kort mogelijk gehouden. Onderzoekers houden voor zover mogelijk zowel het bevoegd gezag als de leidinggevende(-n) van betrokkene(-n) telkens op de hoogte van de globale planning van het onderzoek.

2.3. Opdracht bevoegd gezag

Mogelijk of vermoedelijk plichtsverzuim wordt onderzocht in opdracht van het bevoegd gezag van het betreffende korpsonderdeel. Het feitelijke onderzoek wordt uitgevoerd onder regie van het team VIK van dat korpsonderdeel. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan het bevoegd gezag bepalen dat het onderzoek uitgevoerd wordt bij het team VIK van een ander korpsonderdeel. In die gevallen worden in principe alle onderzoekshandelingen ook door dat andere korpsonderdeel uitgevoerd (bv. technisch, financieel of digitaal onderzoek).

2.4. Zorg betrokkene gedurende een onderzoek

De direct leidinggevende blijft tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken verantwoordelijk voor het bieden van goede personeelszorg aan betrokkene en diens omgeving.

¹ De cursief gedrukte bepaling is toegevoegd / gewijzigd ná interne vaststelling van dit Protocol naar aanleiding van vragen in de Tweede Kamer, een kamerdebat en een toezegging van de Minister van J en V. Zie zijn brief aan de Tweede Kamer van 15 januari 2019 met als onderwerp 'interne onderzoeken en strafrechtelijke onderzoeken bij politie'.

² Artikel 3:2 Awb: Bij de voorbereiding van een besluit vergaart het bestuursorgaan de nodige kennis omtrent de relevante feiten en de af te wegen belangen.

2.5. Informeren betrokkene gedurende een onderzoek

Betrokkene wordt gedurende een onderzoek in disciplinaire zaken door diens direct leidinggevende over de stand van zaken en de inhoud van het onderzoek geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang of de belangen van derden zich daartegen verzetten.

2.6. Openheid en transparantie naar betrokkene

Betrokkene wordt, voorafgaand aan het hoorgesprek, door de onderzoekers zo volledig mogelijk geïnformeerd over het onderzoeksproces en de onderzoekresultaten tot op dat moment. Indien het belang van het onderzoek of de (privacy-)belangen van derden zich daartegen niet verzetten wordt betrokkene - desgevraagd - inzage gegeven in onderliggende documentatie of informatie waarop het vermoeden van plichtsverzuim is gebaseerd. Indien betrokkene geen inzage kan krijgen in de (volledige-) onderzoeksresultaten tot op dat moment, dan wordt dit voorafgaand aan het hoorgesprek schriftelijk door of namens het bevoegd gezag aan betrokkene medegedeeld. Deze schriftelijke kennisgeving betreft geen (voor bezwaar en beroep vatbaar-) besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht.

2.7. Beheer van persoonsgegevens

Het bevoegd gezag draagt in het kader van een onderzoek in disciplinaire zaken op grond van de AVG zorg voor het behoorlijk en zorgvuldig verwerken van de persoonsgegevens van betrokkene en politiemedewerkers. Rekening houdend met de aard, de omvang, de context en het doel van verwerking, alsook met de qua waarschijnlijkheid en ernst uiteenlopende risico's voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen.

Voor de verwerkingsactiviteiten wordt een register bijgehouden. In dit register wordt onder andere opgenomen doel van verwerking, welke categorieën van persoonsgegevens worden verwerkt, aan wie persoonsgegevens uit disciplinaire onderzoeken kunnen worden verstrekt en wat de verstrekingsgrondslagen zijn.

Op de politiegegevens of de uit een strafrechtelijk onderzoek verstrekte gegevens die in een onderzoek in disciplinaire zaken worden ingebracht, blijft de wettelijke geheimhouding rusten (art. 7 Wpg en art. 272 Sr).

Het bevoegd gezag bewaart de bij de politie berustende archiefbescheiden van het onderzoek in goede, geordende en toegankelijke staat. Het draagt zorg voor archivering en vernietiging van de daarvoor in aanmerking komende archiefbescheiden volgens de geldende wet- en regelgeving.

2.8. Bewaartermijn onderzoeksresultaten

De resultaten van een onderzoek in disciplinaire zaken worden in beginsel gedurende een termijn van maximaal 10 jaar na sluitingsdatum van het rapport bewaard. Indien behoud van de onderzoeksresultaten na deze termijn niet meer noodzakelijk is voor het doel waarvoor ze zijn gebruikt (er lopen bijvoorbeeld geen bezwaar-/ of beroepsprocedures dan wel andere procedures tegen een evt. strafbesluit), worden de desbetreffende onderzoeksresultaten vernietigd. Als binnen deze termijn ten aanzien van betrokkene een nieuwe aanleiding tot het instellen van een onderzoek is geweest en de eerdere onderzoeksgegevens daarmee (in-)direct in verband staan, kan deze termijn worden verlengd. De gegevens van het eerdere onderzoek worden dan onderdeel van het nieuwe onderzoek.

3. Soorten onderzoek

Meldingen of signalen betreffende gedragingen van medewerkers die - als uit de juistheid ervan zou blijken - als plichtsverzuim zouden kunnen worden aangemerkt dienen onderzocht te worden. Indien de aard of ernst van de gemelde gedraging zich niet leent voor een afhandeling door 'de lijn' in het kader van het functioneren van de betrokken medewerker of volgens de reguliere klachtenregeling, kan het bevoegd gezag opdracht geven aan VIK en/of anderen tot het verrichten van (nader-) onderzoek. Dit onderzoek vindt altijd plaats onder de regie van VIK. Ieder onderzoek kent in de praktijk een afzonderlijke concrete invulling. Helder zijn echter de in dit protocol weergegeven achtereenvolgende stappen in een onderzoek, met uiteindelijk een afronding in de vorm van een schriftelijke rapportage.

In disciplinaire zaken zijn de volgende onderzoeksvarianten te onderscheiden:

- 3.1 Oriënterend onderzoek; en
- 3.2 Disciplinair onderzoek.

3.1. Oriënterend onderzoek

Indien nog onvoldoende duidelijkheid bestaat over het feitencomplex kan het bevoegd gezag opdracht geven een oriënterend onderzoek te laten instellen. Dit is een feitenonderzoek, om bijvoorbeeld beweringen te verifiëren in systemen of bij personen, in gevallen waarin nog geen redelijk vermoeden van plichtsverzuim is en/of de identiteit van betrokkene nog onbekend is. Binnen het oriënterend onderzoek wordt vastgesteld wat er feitelijk aan de hand is en of de gebeurtenissen zijn te relateren aan een persoon. Ook wordt onderzocht of er sprake is van al dan niet integer gedrag en of er mogelijk sprake is van plichtsverzuim. Het doel van het oriënterend onderzoek is vast te stellen of al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim.

3.1.1. Procedure oriënterend onderzoek

Degene(-n) aan wie door het bevoegd gezag opdracht is gegeven tot het verrichten van een oriënterend onderzoek voert dit onderzoek zo spoedig mogelijk uit en vevat de onderzoeksresultaten in een rapport.

Na afronding van het oriënterend onderzoek stuurt de onderzoeker het onderzoeksrapport zo spoedig mogelijk naar het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag zal vervolgens – na advisering door VIK, HR-jurist en direct leidinggevenden en/of sectorhoofd - de te nemen vervolgstappen bepalen.³

3.2. Disciplinair onderzoek

Dat is een onderzoek met een gerichte opdracht, waarbij gegevens worden verzameld en vastgelegd met het oog op de vraag of op basis van relevante feiten en omstandigheden sprake is van door betrokkene gepleegd plichtsverzuim. Het onderzoek vindt plaats als er een redelijk vermoeden is van plichtsverzuim.

3.2.1. Procedure disciplinair onderzoek

Als het bevoegd gezag na beoordeling van ontvangen informatie over mogelijk plichtsverzuim beslist tot de start van een disciplinair onderzoek, dan geeft het daartoe een opdracht.

Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat, in samenspraak met VIK en de HR-jurist, de onderzoeksopdracht zo spoedig mogelijk wordt opgesteld. Na ondertekening van de onderzoeksopdracht stuurt het bevoegd gezag een scan van de onderzoeksopdracht naar de direct leidinggevende(-n), het sectorhoofd, VIK en de HR-jurist. De originele ondertekende onderzoeksopdracht stuurt het bevoegd gezag naar VIK.

Vervolgens zorgt het bevoegd gezag dat de aanzeggingsbrief wordt opgesteld in samenspraak met de HR-jurist.

De aanzeggingsbrief bevat in ieder geval:

- een omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim;
- de mededeling dat de medewerker zich op eigen kosten door een belangenbehartiger kan laten bijstaan;
- de mededeling dat betrokkene zich tijdens het disciplinaire onderzoek niet strafrechtelijk hoeft te belasten; en
- een verwijzing naar relevante informatieve documentatie over het onderzoeksproces.

Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de aanzeggingsbrief zo spoedig mogelijk aan betrokkene wordt uitgereikt alsook dat VIK en de HR-jurist worden geïnformeerd zodra en wanneer de aanzeggingsbrief aan betrokkene is uitgereikt.

In beginsel dient betrokkene eerst schriftelijk op de hoogte te zijn gebracht van het feit dat een disciplinair onderzoek tegen hem wordt ingesteld middels een aanzeggingsbrief voordat het disciplinaire onderzoek feitelijk in gang gezet wordt. Alleen indien en zolang als het onderzoeksbelang dit noodzakelijk maakt kan de aanzegging op een later tijdstip dan bij aanvang onderzoek plaatsvinden.

³ Dit protocol ziet zuiver op de onderzoeksfase in disciplinaire zaken. Het proces van de weging van de onderzoeksresultaten en de afdoeningen vallen derhalve buiten dit protocol. Zie hiervoor verder het Werkproces disciplinaire zaken.

Er dient in ieder geval een termijn van één week te zitten tussen het moment waarop de aanzeggingsbrief aan betrokkene wordt uitgereikt en het hoorgesprek met betrokkene, zodat hij de mogelijkheid heeft zich op het gesprek voor te bereiden en eventueel (op eigen kosten) een belangenbehartiger in te schakelen om bij het gesprek aanwezig te zijn.

Nadat het disciplinaire onderzoek schriftelijk aan betrokkene is aangezegd, vindt een zogenaamd intakegesprek plaats tussen onderzoeker(-s) en betrokkene. Het doel van dit intakegesprek is betrokkene op de hoogte te brengen van de te volgen procedure, de rol van de onderzoekers, en de wederzijdse rechten en plichten. Van het houden van een intakegesprek kan worden afgezien, in die gevallen waarin betrokkene expliciet en schriftelijk aangeeft geen behoefte te hebben aan een intakegesprek.

VIK zorgt vervolgens dat het disciplinaire onderzoek zo spoedig mogelijk wordt uitgevoerd alsook dat de onderzoeksresultaten in een rapport worden verrat. Voorafgaand aan het afronden van het onderzoek vraagt de onderzoeker betrokkene uitdrukkelijk of naar zijn mening de feiten en omstandigheden voldoende onderzocht zijn en of het onderzoek volledig is. De onderzoeker neemt de reactie van betrokkene op in het rapport.

Na afronding van het disciplinaire onderzoek stelt VIK het onderzoeksrapport zo spoedig mogelijk ter beschikking aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag zal vervolgens – na advisering door VIK, HR-jurist en direct leidinggevenden en/of sectorhoofd - de te nemen vervolgstappen bepalen.⁴

3.2.2. Aanvulling / uitbreiding / wijziging onderzoeksopdracht

Als tijdens het disciplinaire onderzoek nieuwe informatie over mogelijk ander plichtsverzuim aanleiding geeft voor het verrichten van een disciplinair onderzoek buiten de reikwijdte van de aanvankelijke onderzoeksopdracht, dan wordt door VIK aan het bevoegd gezag de vraag voorgelegd of de opdracht dient te worden gewijzigd of aangevuld en wordt de schriftelijke bevestiging van het bevoegd gezag in het rapport opgenomen. Als het bevoegd gezag tijdens het disciplinaire onderzoek aanleiding ziet tot wijziging of aanvulling van de onderzoeksopdracht, dan wordt betrokkene daar zo spoedig mogelijk en schriftelijk van op de hoogte gesteld.

3.2.3. Afhandelingstermijn disciplinair onderzoek

Het disciplinaire onderzoek wordt zo snel als mogelijk ingesteld en afgerond.

Indien binnen een termijn van acht weken na aanzegging van het disciplinaire onderzoek aan betrokkene het onderzoek niet is afgerond, informeert VIK vóór afloop van deze termijn het bevoegd gezag over de reden van de opgelopen vertraging alsook binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting alsnog zal worden afgerond. Verder verzoekt VIK het bevoegd gezag betrokkene zo spoedig mogelijk te (laten) informeren over de (reden van de-) opgelopen vertraging en binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting zal zijn afgerond. Deze berichtgeving kan mondeling of schriftelijk plaatsvinden.

3.2.4. Vereisten inhoud rapport disciplinair onderzoek

Tijdens het disciplinaire onderzoek worden alle uitgevoerde onderzoekshandelingen telkens vastgelegd in een onderzoeksrapport. Zo worden de afgenomen verklaringen in een verslag verrat en ter lezing en ondertekening voorgelegd aan de betrokkene of de getuige. Ook tijdens het disciplinaire onderzoek verkregen materiaal (zoals opnames) maakt, indien en voor zover dit relevant is voor het disciplinaire onderzoek, als bijlage onderdeel uit van het onderzoeksrapport. Indien de keuze van onderzoeksmethoden daar aanleiding toe geeft, wordt daarover afzonderlijk verslag gedaan.

Het rapport bevat alle informatie die het bevoegd gezag nodig heeft om zich een oordeel te kunnen vormen over het mogelijke plichtsverzuim. Het rapport bevat in ieder geval:

- de onderzoeksopdracht (inclusief eventuele uitbreiding/ aanvulling/ wijziging van de onderzoeksopdracht);
- de schriftelijke aanzegging aan betrokkene alsmede overige met betrokkene gevoerde correspondentie;
- een beschrijving van gebruikte onderzoeksmiddelen en de wijze van inzet;
- een weergave van de feiten en omstandigheden die betrekking hebben op het mogelijke plichtsverzuim;
- een overzicht van of verwijzing naar relevante regelgeving;

⁴ Zie verder het Werkproces disciplinaire zaken.

- alle door betrokkene en anderen in het kader van het disciplinaire onderzoek afgelegde verklaringen en andersoortige documenten die relevant zijn voor het onderzoek;
- de eventuele besluiten over ordemaatregelen ten aanzien van betrokkene;
- bijlage(n) met de op de onderzochte feiten betrekking hebbende gegevensdragers.

4. Onderzoeksmethoden

Tijdens het oriënterende en het disciplinaire onderzoek kunnen verschillende onderzoeksmethoden⁵ worden gebruikt met inachtneming van de uitgangspunten als genoemd in de inleiding en in hoofdstuk twee. Het bevoegd gezag verstrekt opdracht of verleent toestemming tot in te zetten of te gebruiken methoden of middelen en waakt ervoor dat deze niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen of de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Het gebruik van ingezette middelen of gebruikte methodes wordt in de rapportage verantwoord.

Betrokkene dient bij het horen zijn verklaring vrij te kunnen afleggen, dat wil zeggen zonder te worden blootgesteld aan ongeoorloofde druk. Gebruik van geluids- of video-opnames bij het horen wordt vooraf aan de betrokkene of getuige gemeld. Indien de betrokkene of getuige bij het horen gebruik wenst te maken van geluids- of video-opnames, wordt verwacht dat hij of zij dit vooraf meldt aan de onderzoeker(-s).

De korpschef van politie kan met inachtneming van dit protocol instructies vaststellen met nadere voorwaarden aan het toepassen van onderzoeksmethoden.

5. Rechten en plichten

5.1. Rechten betrokkene

Betrokkene heeft recht:

- op een duidelijke beschrijving of omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim dat hem verweten wordt in geval van een disciplinair onderzoek;
- zich tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken bij zijn contacten met het bevoegd gezag respectievelijk de onderzoeker te laten bijstaan door een belangenbehartiger (art. 2:1 Awb). De aan de bijstand eventueel verbonden kosten komen voor rekening van betrokkene. De belangenbehartiger kan ook het hoorgesprek met betrokkene tijdens een disciplinair onderzoek bijwonen;
- op een redelijke voorbereidingstijd ten behoeve van zijn hoorgesprek tijdens een disciplinair onderzoek;
- op – desgevraagd - inzage in onderliggende documentatie of informatie, een en ander indien en voor zover andere belangen zich daartegen niet verzetten (zie 2.6).

5.2. Plichten betrokkene

Betrokkene heeft de volgende plichten:

- meldingsplicht van wetenschap waarover het bevoegd gezag zou moeten beschikken;
- meewerken aan een onderzoek in disciplinaire zaken, onder meer door zich voor het onderzoek beschikbaar te houden en op uitnodiging te verschijnen;
- zich te verantwoorden over de feiten die in de onderzoeksopdracht staan vermeld, daarbij naar waarheid te verklaren en zoveel mogelijk openheid van zaken te geven⁶.

Indien betrokkene weigert medewerking te verlenen aan een (onderdeel van het-) onderzoek, stelt de onderzoeker het bevoegd gezag daar direct van op de hoogte. De weigering, de melding aan het bevoegd gezag, en het vervolg

⁵ Voorbeelden van onderzoeksmethoden of onderzoeksmiddelen: het doen van naslagen en verificaties in bedrijfsvoeringssystemen; het doen van onderzoeken naar gegevensverkeer tussen telefoons of accounts; het doorzoeken van (digitale) werkplekken; het doen van onderzoek naar loggedrag of sleutelgebruik; het meewerken aan een ademtest of haartest; het observeren of registreren van gedragingen etc.

⁶ Betrokkene hoeft zich hierbij niet strafrechtelijk te belasten. Betrokkene mag niet in strijd met de waarheid verklaren, maar wel zwijgen.

worden in het onderzoeksrapport vermeld. Een weigering kan onder omstandigheden een (nieuw-) vermoeden van plichtsverzuim opleveren.

Indien betrokkene nalaat opheldering te verschaffen, terwijl hij in staat is de gerezen twijfel weg te nemen, dan kan dat rechtspositionele gevolgen hebben.

5.3. Medewerkingsplicht getuige, tevens ambtenaar ingevolge Barp en Brvp

Een getuige, die tevens politieambtenaar ingevolge het Barp en het Brvp is, is verplicht mee te werken aan een onderzoek in disciplinaire zaken. Daarbij dient hij naar waarheid te verklaren en zoveel mogelijk openheid van zaken te geven.⁷

De getuige wordt vóóraf aan het getuigenverhoor door de onderzoekers op de hoogte gesteld wat het doel is van het getuigenverhoor en waar dat toe dient. De getuige wordt tevens door de onderzoekers gewezen op het feit dat zijn niet-geanonimiseerde getuigenverklaring later zal worden ingezien door betrokkene. De onderzoekers vermelden in de onderzoeksrapportage dat de getuige voorafgaand aan het getuigenverhoor over deze punten is geïnformeerd.

Indien een getuige weigert medewerking te verlenen aan een (onderdeel van het-) onderzoek, stelt de onderzoeker het bevoegd gezag daar direct van op de hoogte. De weigering, de melding aan het bevoegd gezag, en het vervolg worden in de onderzoeksrapportage vermeld.

Indien de getuige nalaat opheldering te verschaffen, terwijl hij in staat is de gerezen twijfel weg te nemen, dan kan dat rechtspositionele gevolgen hebben. Een weigering kan onder omstandigheden een (nieuw-) vermoeden van plichtsverzuim opleveren.

5.4. Horen burgergetuige in het kader van onderzoek in disciplinaire zaken

Voor een burgergetuige geldt niet dezelfde plicht om mee te werken aan een disciplinair onderzoek als voor de getuige die tevens politieambtenaar is, als bedoeld onder punt 5.3. Een burgergetuige is ook niet verplicht om in het kader van een disciplinair onderzoek een getuigenverklaring af te leggen.

De onderzoekers informeren de burgergetuige vóóraf aan het getuigenverhoor expliciet over de volgende punten:

1. De reden van c.q. aanleiding voor het getuigenverhoor;
2. Dat het afleggen van een getuigenverklaring op vrijwillige basis plaatsvindt;
3. Dat betrokkene de niet-geanonimiseerde getuigenverklaring later zal inzien; en
4. Dat aan de burgergetuige géén (inhoudelijke-) informatie wordt verstrekt over het verloop van het onderzoek noch over de afdoening van de zaak.

Indien de burgergetuige de onderzoekers daarom verzoekt, kan de burgergetuige wel door de onderzoekers op de hoogte gesteld worden als het disciplinaire onderzoek is afgerond.

Indien de burgergetuige vervolgens nog een getuigenverklaring wenst af te leggen, vermelden de onderzoekers in de onderzoeksrapportage dat de burgergetuige voorafgaand aan het getuigenverhoor over voornoemde punten is geïnformeerd.

6. Samenloop onderzoek in disciplinaire zaken met overige procedures

Buiten het bestek van dit Protocol vallen andere procedures van onderzoeken en geschillenregelingen in verband met dezelfde feiten. Het bevoegd gezag kan binnen de wettelijke kaders desgewenst relevante informatie uit die procedures in (laten) brengen in een oriënterend- of disciplinair onderzoek. De belangrijkste overige procedures zijn de volgende.

6.1. Strafrechtelijk onderzoek

⁷ De getuige hoeft zich hierbij niet strafrechtelijk te belasten. De getuige mag niet in strijd met de waarheid verklaren, maar wel zwijgen.

Het strafrechtelijke proces staat los van het disciplinaire proces. Desondanks is deze onderzoeksvariant wel in dit protocol opgenomen, omdat (de resultaten van-) een strafrechtelijk onderzoek het bevoegd gezag aanleiding kunnen geven disciplinaire stappen te ondernemen jegens betrokkene.

6.1.1. Melden aan het Openbaar Ministerie

Uit een onderzoek in disciplinaire zaken kunnen feiten naar voren komen waarvan het bevoegd gezag van oordeel is dat ze ter kennis van het OM moeten worden gebracht. Als bij een melding van mogelijk plichtsverzuim tevens een redelijk vermoeden bestaat dat betrokkene een strafbaar feit heeft gepleegd, kan het bevoegd gezag besluiten het OM daarvan op de hoogte stellen. De officier van justitie beslist vervolgens of een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart.

6.1.2. Samenloop met een strafrechtelijk onderzoek

Het bevoegd gezag heeft ook in geval van samenloop met een strafrechtelijk onderzoek als werkgever een eigen verantwoordelijkheid voor een voortvarende afhandeling van het disciplinaire proces betreffende het mogelijke plichtsverzuim.

Een strafrechtelijk onderzoek kan voorafgaand aan-, aansluitend aan-, maar ook gelijktijdig met een disciplinair proces plaatsvinden. Het bevoegd gezag beslist of een eventueel lopend oriënterend- of disciplinair onderzoek wordt afgesloten, opgeschort of voortgezet. Praktisch gezien heeft het de voorkeur te wachten tot het proces-verbaal met betrekking tot het strafrechtelijk onderzoek is opgesteld⁸.

Indien tijdens of in een strafrechtelijk onderzoek een medewerker als (mede)verdachte van een gepleegd misdrijf kan worden aangemerkt, kan daarmee tegelijkertijd een vermoeden van gepleegd plichtsverzuim rijzen.

6.1.3. Politiegegevens ten behoeve van disciplinaire bestraffing

Het bevoegd gezag mag beschikken over de politiegegevens ten behoeve van onder meer disciplinaire bestraffing (art. 16 lid 1 onder e Wpg). Indien deze politiegegevens ook onder het bereik van de Wet Justitiële- en Strafvorderlijke Gegevens vallen is overleg met het Openbaar Ministerie wenselijk.

6.1.4. Aangiften tegen politiemedewerkers

Als burgers aangiften doen tegen politiemedewerkers worden die aangiften in beginsel opgenomen door medewerkers van de afdeling VIK.

6.2. Andere procedures

Er kan ook informatie uit andere onder de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag gevolgde procedures relevant zijn voor een onderzoek in disciplinaire zaken. Zoals procedures als afhandeling van politiekachten (Politiewet 2012), meldingen vermoedens van misstanden (Besluit melden van vermoedens van misstanden voor de sectoren Rijk, politie en Defensie in verband met de Wet Huis voor Klokkenluiders, Stb. 2016-542) en / of meldingen van ongewenste omgangsvormen (Arbeidsomstandighedenwet). Het bevoegd gezag zal telkens, na weging van de betrokken belangen en met inachtneming van de geldende (privacy-) wet- en regelgeving, beslissen of informatie uit andere procedures in een oriënterend- of disciplinair onderzoek wordt ingebracht.

7. Communicatie bij onderzoeken in disciplinaire zaken

⁸ Indien de verwachting is dat het strafrechtelijke onderzoek erg lang kan gaan duren, bijvoorbeeld indien dit strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld door een externe opsporingsinstantie (FIOD, rijksrecherche), kan ervoor gekozen worden een parallel disciplinair onderzoek in te stellen.

Communiceren over een onderzoek in disciplinaire zaken kan voor ambtenaren van politie een preventieve en stimulerende werking hebben, als signaal dat integriteit en het zich houden aan afspraken binnen de politie belangrijk zijn. Over de wijze van het communiceren over een onderzoek in disciplinaire zaken (in- en extern) wordt verder verwezen naar het *Communicatieprotocol onderzoeken naar integriteitsschendingen*⁹.

8. Inwerkingtreding en bekendmaking

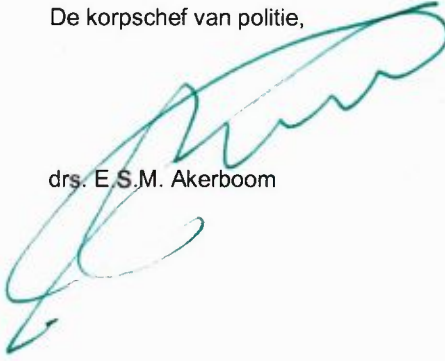
Dit protocol treedt in werking met ingang van 23 april 2019. Het vervangt bestaande protocollen met dezelfde reikwijdte.

Het protocol wordt gepubliceerd op Intranet en ligt in schriftelijke vorm ter inzage bij de afdeling VIK van de korpsonderdelen. Het kan worden aangehaald als 'Protocol onderzoeken in disciplinaire zaken politie 2018', onder vermelding van de datum van publicatie.

Den Haag, 23 april 2019

De korpschef van politie,

drs. E.S.M. Akerboom



⁹ Herijking Communicatieprotocol vindt momenteel plaats, huidig protocol blijft tot aan de inwerkingtreding geldig.