



**Jaarverslag 2009**

**Bezwaarschriften-  
Commissie**

**Politieregio Noord- en  
Oost-  
Gelderland**

**Inhoud:**

- Inleiding
- Paragraaf 1: Over de commissie.
  - De samenstelling en werkwijze van de commissie
  - Het secretariaat
- Paragraaf 2: Over de cijfers
  - Een cijfermatige vergelijking tussen de verslagjaren 2007, 2008 en 2009
  - Opmerkingen
- Paragraaf 3: Over zaken
  - Beroepszaken
  - Zaken waarin de commissie adviseerde het bezwaar gegrond te verklaren
- Paragraaf 4: Enkele onderwerpen nader beschouwd
  - Ontslag wegens ziekte
  - Ontslag van vrijwillig politieambtenaar wegens ongeschiktheid
  - Bezwaren wegens korting van het verlof na meer dan 5x ziek in een kalenderjaar.
  - Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen.
  - Aanbeveling.
- Paragraaf 5: Over de termijnen
  - Inleiding
  - Tabel met de gemiddelde doorlooptijd
- Paragraaf 6: Een cijfermatig overzicht met onderwerp en afdoening

**Politieregio Noord-en Oost-Gelderland  
Bezwaarschriftencommissie**

**Jaarverslag 2009**

**Inleiding.**

In dit jaarverslag geeft de onafhankelijke bezwaarschriftencommissie inzicht in haar werkzaamheden over het jaar 2009. Met name in de aard en de omvang van de werkzaamheden en de wijze waarop behandeling van bezwaarschriften door tussenkomst van de commissie plaatsvindt. In paragraaf 1 zijn opmerkingen opgenomen over de samenstelling en de werkwijze van de commissie.

Bij de behandeling van bezwaarschriften wordt het besluit waartegen het bezwaar zich richt heroverwogen. De behandeling van bezwaarschriften moet in alle opzichten goed zijn. Behalve een zorgvuldige juridische heroverweging is ook de factor tijd van belang. Zie ook de paragraaf over de gerealiseerde doorlooptijden. Ook wordt aandacht besteed aan de in 2009 van kracht geworden Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen.

In vergelijking met 2008 heeft de commissie in 2009 ongeveer evenveel zaken ter beoordeling ontvangen en ter hoorzitting behandeld. In een aantal gevallen is in de fase na het indienen van het bezwaarschrift alsnog besloten, na overleg met bezwaarmaker, het bezwaar in te trekken. Deels omdat het bevoegd gezag aan het bezwaar van betrokkene tegemoet is gekomen, deels omdat bezwaarde (kennelijk) tot de slotsom is gekomen dat het bezwaar geen kans van slagen had. De commissie beschouwt dit vanuit een optiek van efficiënte procesvoering als een goede ontwikkeling. Met 7 zaken was het onderwerp afboeken verlof na ziekte het meest vertegenwoordigd. Verderop in dit jaarverslag (paragraaf 2) meer hierover.

4 zaken hebben geleid tot een beroep op de rechter. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2008. In geen enkel geval is voor de mogelijkheid uit artikel 7:1a van de Algemene wet bestuursrecht (rechtstreeks beroep bij de rechter) gekozen. In 2 zaken is, na behandeling door de commissie, alsnog gekozen voor mediation. Over de behandeling van de zaken in bezwaar waarbij later beroep is ingesteld is een aparte paragraaf (3) opgenomen.

In paragraaf 4 worden enkele onderwerpen nader beschouwd. Zoals gebruikelijk is ook in dit jaarverslag (paragraaf 5) een overzicht opgenomen van de doorlooptijden van de bezwaarschriften.

Doel van dit voor u liggende jaarverslag is inzicht te verschaffen in de aard en omvang van de werkzaamheden van de commissie en de wijze waarop de commissie haar taak uitoefent. Tevens worden aanbevelingen aan de korpsbeheerder gedaan en zo nodig ontwikkelingen in het bestuursrecht toegelicht.

### **§ 1. Over de commissie.**

De korpsbeheerder heeft in de politieregio Noord- en Oost-Gelderland een onafhankelijke bezwaarschriftencommissie ingesteld. Taak en werkwijze zijn vastgelegd in een regionale regeling. De commissie is een externe commissie die aan de in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht (verder: Awb) gestelde eisen met betrekking tot de onafhankelijkheid voldoet. De commissie is een hoor- en adviescommissie bestaande uit een voorzitter en twee leden. In het verslag is een overzicht opgenomen van de personele samenstelling van de commissie. Indien één van de leden niet aanwezig kan zijn bij een geplande hoorzitting wordt het horen door de overgebleven commissieleden uitgevoerd en wordt de beraadslaging op een later moment met een voltallige commissie gedaan, in persoon, dan wel met gebruikmaking van alle ter beschikking staande communicatiemiddelen. Ook hier speelt de tijdsfactor een rol. De wens om binnen de door de wet termijnen tot afronding te komen, mag echter niet leiden tot een mindere mate van zorgvuldigheid.

De commissie brengt schriftelijk advies uit naar aanleiding van een door een personeelslid ingediend bezwaarschrift tegen een ten aanzien van hem of haar genomen rechtspositioneel besluit. Het personeelslid laat zich veelal bijstaan door een vertegenwoordiger van een vakorganisatie, dan wel een andere rechtsbijstandverlener. In een flink aantal gevallen leidt een ingediend bezwaarschrift tijdens de bezwaarschriftenprocedure tot een heroverweging door de korpsbeheerder of de korpschef, waarna het advies van de commissie niet meer nodig is. Bezwaarde en bevoegd gezag komen dan samen alsnog tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing.

Het advies van de commissie is niet bindend, echter zoals de Algemene wet bestuursrecht het stelt in artikel 7:13, lid 7: "Indien de beslissing op het bezwaar afwijkt van het advies van de commissie, wordt in de beslissing de reden voor die afwijking vermeld en wordt het advies met de beslissing meegezonden." Binnen Noord- en Oost-Gelderland is het overigens een goede gewoonte om het advies direct bij het uitbrengen aan de korpsbeheerder ook ter kennis te brengen aan de bezwaarde en zijn of haar gemachtigde.

De commissie bestaat uit drie leden. Eén van de leden is benoemd op voordracht van de politievakorganisaties. De termijn van aanstelling bedraagt 4 jaar, deze termijn kan maximaal met 4 jaar verlengd worden. De samenstelling is in 2009 niet gewijzigd.

In 2009 bestond de commissie uit de volgende vaste leden:

De heer mr. G. Beelen, voorzitter,  
De heer W.A. van Eekelen,  
De heer mr. C.L.J. Rijndorp.

#### *Het secretariaat*

Het secretariaat van de commissie, met als secretaris mr. M.R.van Elden, is gevestigd in het hoofdbureau aan de Europaweg 79 te Apeldoorn en ingedeeld bij het Stafbureau Korps-leiding, Bureau juridische zaken. Het postadres van de commissie is: postbus 618, 7300 AP Apeldoorn. Het hoofdbureau is zo veel mogelijk ook de plaats van samenkomst voor de beraadslagingen van de commissie en het houden van de hoorzittingen.

## **§ 2. Over de cijfers.**

De cijfers in dit jaarverslag hebben betrekking op bezwaarschriften uit 2008 die in 2009 zijn afgehandeld, of die binnengekomen en afgehandeld zijn in 2009, of zaken die in 2009 zijn binnengekomen en nog niet zijn afgedaan. Een volledig overzicht treft u aan in paragraaf 6.

Verslagjaar:	2007	2008	2009
Totaal in behandeling bij de commissie	41	47	45
Afgehandeld	30	35	30
Werkvoorraad per 31.12.09	11	12	15
Bij de rechter ingediende beroepschriften	5	3	4
Bezwaarschriften gegrond (advies commissie)	3	3	3
Bezwaarschriften gegrond (besluit op bezwaar)	2	3	2

### *Opmerkingen:*

Zoals eerder al is aangehaald zijn veel bezwaren ingetrokken voordat het tot een hoorzitting kwam, liefst 14. Het proces van behandeling van het bezwaar heeft gewerkt als een filter. De heroverweging van besluitnemer, dan wel nieuwe inzichten bij bezwaarde hebben geleid tot intrekking. Partijen kwamen tot een nieuwe afspraak, of bezwaarde kon overtuigd worden dat zijn bezwaar geen kans van slagen zou hebben. Het besluit werd (nader) toegelicht, waar dit kenmerk in het eigenlijke besluitvormingsproces had ontbroken.

Van de openstaande zaken is het merendeel op verzoek van bezwaarde opgeschort, omdat de gronden van het bezwaar nog moesten worden ingediend. Een behoorlijk deel heeft echter te maken met een uitspraak van het Europees Hof over het korten van het verlof van langdurig zieke werknemers. Vanuit het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zijn de regio's geïnstrueerd deze uitspraak van het Hof niet zondermeer te volgen. Uitspraken van de Nederlandse rechter wijzen echter in een andere richting. Het betreft hier 5 nog openstaande zaken. Daarnaast is een deel niet in behandeling genomen, omdat het bevoegd gezag en bezwaarde nog met elkaar in gesprek zijn en een afdoening buiten rechte mogelijk lijkt te zijn.

## **§ 3 Over zaken.**

### *Beroep.*

Zoals eerder vermeld is er in 2009 in 4 zaken beroep ingesteld. Dit betrof beëindiging van de aanstelling als aspirant, ontslag, strafoplegging en ontslag gecombineerd met een nieuwe aanstelling. Op 3 ervan wordt hieronder nader ingegaan.

### **Beëindiging van de aanstelling als aspirant.**

Op grond van artikel 89, 1<sup>e</sup> lid van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (verder: Barp) kan aan de aspirant die gedurende de basisopleiding niet de geschiktheid blijkt te bezitten die voor de dienst wordt vereist, eervol ontslag worden verleend. Met andere woorden, betrokkene voldoet niet aan de redelijk te stellen eisen van geschiktheid. In de onderhavige casus werd deze constatering ingegeven door meerdere gedragingen waarbij ernstige twijfels waren gerezen over de geschiktheid van de aspirant. Deze in de praktijk gevormde conclusie werd bevestigd en gehandhaafd na een uitgebreid en zorgvuldig ingesteld onderzoek naar de voorvallen. De commissie stelde met het bevoegd gezag vast dat de aspirant, ondanks de herhaalde uitleg en aangeboden verbeteringssuggesties, vast bleef houden aan zijn eigen onjuiste interpretaties en daarmee verregaand blij gaf van een zeer gebrekkig lerend vermogen. Voor de commissie was het van belang dat deze conclusie niet was getrokken alleen op basis van incidenten zelf, maar op grond van een combinatie van houding en gedrag tijdens en na die incidenten. Zelfs ter hoorzitting vond de commissie bij bezwaarde geen spoor van erkenning van een foute inschatting betreffende zijn optreden in de onderzochte gedragingen.

De bestuursrechter heeft het ingestelde beroep inmiddels ongegrond geoordeeld.

### **Strafoplegging.**

Op grond van meerdere geconstateerde gedragingen die werden gekwalificeerd als plichtsverzuim werd betrokkene in een lagere salarisschaal ingedeeld, hij werd ontheven uit zijn leidingge-

vende functie en bij wijze van interne bedrijfsvoering overgeplaatst naar een ander team. Na bestudering van de uitkomsten van het ingestelde interne onderzoek naar de gedragingen van betrokkene concludeerde de commissie dat de constatering "plichtsverzuim" terecht was en de opgelegde straf niet disproportioneel. De commissie rekent het betrokkene extra aan dat van hem met zijn ervaring, rang en functie een belangrijke mate van inzicht in het gevolg van zijn handelen kon en mocht worden verwacht. Inmiddels is het ingestelde beroep door de rechter ongegrond verklaard.

#### **Ontslag gecombineerd met een nieuwe aanstelling.**

Betrokkene is na een re-integratietraject voor de keuze gesteld om óf terug te keren naar een functie in blauw, dan wel uit te kijken naar een functie die beter bij betrokkene zou passen. Na een vrijwillige aanvraag tot ontslag, dat werd verleend, is betrokkene per gelijke datum aangesteld in een administratieve functie. Dit ging gepaard met het verlies van de executieve status. Na afronding van dit traject stelt betrokkene dat er druk is uitgeoefend om tot deze ontslagaanvraag te komen en tevens dat rechtspositionele regels aan de rechtmatigheid van de gevolgde procedure in de weg staan.

De commissie hecht veel waarde aan het gegeven dat de arbo-arts had vastgesteld dat betrokkene 100% hersteld was, ook voor de oude blauwe functie. Ziekte stond dan ook niet aan de terugkeer naar die functie in de weg. Daarnaast ligt er een door betrokkene zelf ondertekend ontslag- en aanstellingsverzoek waarbij op geen enkele wijze door betrokkene is aangetoond dat er enige druk die als ontoelaatbaar zou moeten worden betiteld is uitgeoefend. Er was een aantal weken bedenktijd toebedeeld en er was in die periode ruimschoots de gelegenheid om over het voorgenomen verzoek contact op te nemen met de juridisch ondersteuner bij de vakorganisatie. In deze zaak is door betrokkene beroep ingesteld bij de (bestuurs)rechter.

#### *Conclusie:*

Bij een totaal van 45 zaken en slechts 4 beroepszaken kan (wederom) de conclusie getrokken worden dat de bezwaarprocedure een uitstekend middel is om het (overspannen) beroep op de rechter terug te dringen.

#### *Zaken waarin de commissie adviseerde het bezwaar (deels) gegrond te verklaren.*

Een bezwaarde werd in de privéfeer geconfronteerd met een crisissituatie. Hij heeft daarom contact opgenomen met een collega en hem om hulp gevraagd. Deze collega meldt dit bij hun gezamenlijke leidinggevende en krijgt toestemming om bezwaarde bij te staan. Die dag meldt de collega bezwaarde ziek bij de administratie. De desbetreffende teamchef ontvangt later de ziekmelding en kan zich niet verenigen met de reden van de ziekmelding en laat drie verlofdagen (de duur van de ziekte) van de verlofkaart van bezwaarde afschrijven. Daarnaast vermeldt bezwaarde 5,5 uur in zijn dienstverantwoording in verband met het voorbereiden en behandelen van zijn bezwaarschrift tegen het afschrijven van de drie vakantiedagen. Ook deze uren worden door de teamchef omgezet in vakantieverlofuren.

De commissie stelt eerst vast dat bezwaarde op de drie "ziektedagen" gepland was om dienst te verrichten. Vervolgens stelt de commissie vast dat de teamchef, zonder daartoe op enigerlei wijze gekwalificeerd te zijn, de reden voor de absentie van bezwaarde als niet ziek heeft beoordeeld. De commissie acht deze beoordeling niet tot de competentie van de teamchef horen, maar tot die van de arbo-arts of een andere geneeskundige. Tijdens de ziekteperiode is door de leiding geen onderzoek gevraagd van een medisch deskundige. De commissie komt tot de conclusie dat de vakantieverlofdagen ten onrechte zijn afgeschreven.

Daarentegen zijn de uren die bezwaarde heeft besteed aan de voorbereiding van de behandeling van zijn bezwaar terecht niet als diensturen aangemerkt. Het indienen van een bezwaar is geen activiteit die door de dienst met tijd en middelen gefaciliteerd hoeft te worden. Het omzetten naar vakantieverlofuren was dan ook terecht. In de regionale regeling ten aanzien van de werkwijze van de bezwaarschriftencommissie is over dit onderwerp ook een passage opgenomen. Indien na behandeling van het bezwaar een gegrondverklaring volgt worden de uren die in eigen tijd

besteed zijn aan het bijwonen van de hoorzitting omgezet in diensturen. Dat was in deze casus echter niet aan de orde.

Eerder al in dit jaaroverzicht is aandacht besteed aan een controversieel onderwerp, nl. het afschrijven van verlof dat niet genoten is of kon worden door langdurige ziekte. Op 20 januari 2009 heeft het Europees Hof van Justitie uitspraak gedaan waaruit door velen geconcludeerd is dat het niet mogelijk is vakantieverlof af te schrijven van personeelsleden die langdurig ziek thuis zijn. Deze uitspraak heeft veel rechtswetenschappers aan het werk gezet en helaas niet altijd met een eenduidige uitkomst. De politieregio's zijn door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geïnstrueerd de uitspraak niet te volgen, maar op dezelfde wijze voort te gaan als voor de uitspraak. Deze instructie is vooral ingegeven door de overweging dat de langdurig zieken, mochten zij tijdens hun ziekte vakantie genieten, er geen verlof van hun tegoed wordt afgeschreven. Ook is er nimmer een individueel onderzoek gedaan, of betrokkene, ondanks zijn ziekte, wel in de gelegenheid is geweest om vakantieverlof op te nemen. De commissie heeft over dit onderwerp slechts één zaak ter hoorzitting behandeld, de overige zaken worden vooralsnog buiten de commissie tussen bevoegd gezag en bezwaarde besproken.. De commissie overweegt in eerste instantie op welke Europese wetgeving e.e.a. is gestoeld en of een belanghebbende, bij niet correcte implementatie van de betreffende Europese wetgeving door Nederland, daar rechtstreeks een beroep op kan doen. Deze laatste vraag wordt door de commissie bevestigend beantwoord. Voor het overige redeneert de commissie in lijn met de uitspraak van de Rechtbank Amsterdam d.d. 26.05.2009 (LJN BJ1356). De opbouw van vakantie mag niet ingeperkt worden. De commissie komt tot het advies het bezwaar gegrond te verklaren. In lijn met de instructie van het Ministerie neemt de Korpsbeheerder dit advies niet over.

In de derde zaak waar de commissie "gegrond" als advies heeft gegeven betreft het een medewerker die gedurende een bepaalde periode op zogenaamd 1%-ziek was gezet. Op enig moment leidde dit tot korting op het salaris. De maatregel was getroffen, omdat betrokkene nog steeds zijn oorspronkelijke functie niet kon vervullen. Hij was niet in staat de voor die functie verplichte IBT-training te volgen. Hij was echter wel weer 100% aan het werk maar dan in een andere functie. Tevens waren er besprekingen gaande over een outplacementtraject. De commissie komt tot de vaststelling dat de 1%-ziekte registratie ten aanzien van bezwaarde is doorgevoerd op basis van niet-medische redenen, nl. om zicht te houden op die gevallen waarin een medewerker, gedurende een re-integratietraject, nog niet werkzaam is in zijn oorspronkelijke functie of om de aanspraken WAO in stand te houden. De commissie is van oordeel dat een niet-medische oorzaak niet ten grondslag mag liggen aan de 1%-ziekte registratie. Nu door verweerder niet was vastgesteld dat het niet volgen van de IBT-training te wijten was aan een medische oorzaak, was de commissie van oordeel dat bezwaarde ten onrechte was gekort op zijn salaris.

#### **§ 4. Enkele onderwerpen nader beschouwd.**

##### **Ontslag wegens ziekte.**

Het Barp biedt in artikel 94 het bevoegd gezag de mogelijkheid om een personeelslid te ontslaan wegens ziekte. Letterlijk "wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte". Dit is een artikel dat echter zelden wordt toegepast. Echter, in 2009 is wel een bezwaar naar aanleiding van het ontslagbesluit op deze grond door de commissie behandeld. Nadat bezwaarde reeds meerdere keren ziek was geweest waren psychische klachten de reden voor een zeer langdurige afwezigheid. In de daarop volgende procedure heeft betrokkene op meerdere plekken in de organisatie bij wijze van re-integratie werkzaamheden verricht. Na onderzoek en keuring door de uitkeringsinstantie UWV is er een deskundigenoordeel uitgebracht. Volgens dit oordeel is het eigen werk van bezwaarde niet als passend aan te merken en evenmin passend te maken. Daarnaast is er binnen het eigen bedrijf geen structureel passend werk voorhanden en heeft de werkgever zich voldoende ingespannen om bezwaarde binnen en buiten de eigen organisatie te re-integreren. In een notendop zijn, naast de eisen die het Barp stelt aan de lengte van de ziekteperiode en het eventueel nog te verwachten herstel, de kenmerkende elementen om een ontslag wegens ziekte mogelijk te maken in dit deskundigenoordeel opgenomen.

### **Ontslag van vrijwillig politieambtenaar wegens ongeschiktheid.**

Door het regionale bureau Integriteit en Veiligheid was een uitgebreid onderzoek ingesteld naar de gedragingen van betrokkene, die vrijwillig politieambtenaar én buitengewoon opsporingsambtenaar was. Uit dat onderzoek bleek dat betrokkene op grote schaal en stelselmatig de grenzen van zijn bevoegdheden had overschreden. De commissie constateerde een herhaalde schending van de ambtseed waardoor bezwaarde niet alleen zijn eigen integriteit maar ook die van het korps in diskrediet heeft gebracht. Ook constateerde de commissie dat betrokkene er in volstrekt onvoldoende mate van doordrongen lijkt te zijn welke effecten zijn gedrag met zich brengt. Het ontslagbesluit was naar het oordeel van de commissie dan ook terecht en op goede gronden genomen.

In deze zaak is de Minister van justitie geadviseerd de bevoegdheid van bezwaarde als buitengewoon opsporingsambtenaar in te trekken.

### **Bezwaren wegens korting van het verlof na meer dan 5x ziek in een kalenderjaar.**

De commissie heeft enkele bezwaren behandeld met dit onderwerp. Ten aanzien van bezwaarden is in de ziekteadministratie over een kalenderjaar meer dan 5x een ziektemelding opgenomen. Gezien de bepalingen hieromtrent in het Barp dient e.e.a. te leiden tot korting van een verlofdag evenredig aan de uren van het dienstverband van betrokkene. In een regionale uitvoeringsregeling is deze bonus-malus toepassing verder uitgewerkt en toegelicht. De commissie komt tot de conclusie dat de imperatief gestelde bepaling in het Barp (art. 17, lid 3) het bestuursorgaan weinig ruimte laat tot een eigen beoordeling. De vraag waar het in de bezwaren feitelijk om gaat betreft de vaststelling of hier sprake is van een bijzondere omstandigheid. Vast beleid binnen de regio is dat van een bijzondere omstandigheid kan worden gesproken bij één of meer dienstongevallen, zwangerschap en/of een chronische ziekte. In de onderliggende zaken bleek dit niet aan de orde.

### **Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen.**

Per 1 oktober 2009 is deze wet in werking getreden. De wet is bedoeld om ervoor te zorgen dat de overheid (dus ook de politieregio) zo snel mogelijk beslist over een aanvraag en zich houdt aan in de wet gestelde beslistermijnen. Een overheid die niet tijdig beslist, overschrijdt de beslistermijn. Daaraan worden nu (financiële) consequenties verbonden.

Indien de wettelijke of de redelijke beslistermijn verstrijkt zonder dat de politieregio op de aanvraag heeft beslist dan kan er schriftelijk om een dwangsom gevraagd worden. Daarmee wordt de politieregio 'in gebreke gesteld'. Binnen twee weken kan alsnog een beslissing worden genomen. Gebeurt dat niet, dan verbindt de nieuwe wet daaraan twee gevolgen:

1. De dwangsom begint automatisch te lopen  
Er ontstaat recht op een dwangsom voor elke dag dat de beslistermijn wordt overschreden. De dwangsom loopt hoogstens 42 dagen en bedraagt maximaal 1260 euro.
2. Er kan direct beroep ingesteld worden.  
Het is mogelijk om meteen in beroep te gaan bij de rechter. Er hoeft dus niet langer eerst bezwaar gemaakte te worden tegen het uitblijven van een beslissing, zoals in de huidige situatie. Verklaart de rechter het beroep gegrond, dan is de politieregio verplicht om alsnog binnen twee weken beslissen.

Wat is 'niet tijdig'? 'Niet tijdig' kan een wettelijke termijn zijn. Soms staat in de wet welke termijn voor een beslissing staat, bijvoorbeeld bij ingediende bezwaarschriften tegen rechtspositionele besluiten dient de beslissing op bezwaar in eerste instantie binnen 12 weken te worden genomen. Deze termijn mag eenmalig met 6 weken worden verlengd. Als er geen wettelijke termijn is, geldt een 'redelijke' termijn. Wat redelijk is, hangt af van het soort beslissing. Dat kan enkele weken of maanden zijn, maar in sommige gevallen ook een paar dagen.

Het kabinet had eerder al aangegeven dat, voordat de Wet in werking zou treden, verzekerd moet zijn dat de beslistermijnen in bijvoorbeeld de Wet openbaarheid van bestuur en de Algemene wet bestuursrecht aangepast zijn. Per gelijke datum zijn dan ook de beslistermijnen in die (en nog andere) wetten aangepast.

Als gevolg van deze nieuwe wetgeving worden binnen de bezwaarschriftencommissie alle momenten die bepalend zijn voor de vaststelling van de wettelijke termijnen schriftelijk vastgelegd. Was eerder een telefoontje voldoende om uitstel te vragen, e.e.a. zal nu schriftelijk moeten worden aangevraagd en bevestigd. Immers wordt de beslistermijn opgeschort indien partijen om uitstel van behandeling of het inzenden van stukken te vragen. Verweerder zal ook gevraagd worden binnen een aangeduide termijn te reageren ter bewaking van de uiteindelijke beslistermijn.

*Aanbeveling (eerder al opgenomen in het jaarverslag over 2008):*

De Wet in al haar facetten zal breed gecommuniceerd moeten worden, niet alleen voor alle besluitnemers en de ondersteuners, maar de Minister heeft de bestuursorganen ook opgeroepen de aanvragers over de Wet te informeren. Gegevens over de uitvoering van de Wet zullen moeten worden vastgelegd en gereproduceerd moeten kunnen worden.

Vast staat dat de politieregio haar interne organisatie onder de loep zal moeten nemen om te voorkomen dat dwangsommen betaald moeten worden. De behandelend ambtenaren zullen de “ins en outs” van de regeling moeten kennen en daarna moeten handelen.

Eén van de belangrijkste aandachtspunten met betrekking tot het nemen van een besluit na een daartoe strekkend verzoek is het bewaken van de beslistermijn. De organisatie zal er niet aan kunnen ontkomen om de diverse data die hier een rol kunnen spelen precies vast te leggen. Ook het vastleggen en met betrokkene communiceren van periodes dat de behandeling van de aanvraag (of bijvoorbeeld het bezwaarschrift) geschorst is moet voldoende aandacht krijgen.

### **§ 5. Over de termijnen.**

In de Algemene wet bestuursrecht was tot 1 oktober 2009 de termijn voor behandeling van bezwaarschriften waarbij een hoor- en adviescommissie wordt ingeschakeld gesteld op maximaal veertien weken (98 dagen). Vanaf de genoemde datum is deze termijn verlengd tot maximaal 18 weken (126 dagen). Slechts in overleg met de bezwaarde kan deze termijn nog (verder) worden verlengd.

De gemiddelde behandeltijd vanaf het moment dat het ontvangen bezwaarschrift aan alle daaraan volgens de Awb te stellen eisen voldoet en het moment waarop de commissie haar schriftelijk advies heeft uitgebracht, bedroeg over 2009: 90 dagen (2008: 66 dagen)

De gemiddelde behandeltijd tot en met de verzending van het besluit op bezwaar door het bevoegd gezag bedroeg over 2009: 132 dagen (2008: 95 dagen).

De neerwaartse tendens in de cijfers met betrekking tot de gemiddelde doorlooptijd is vooral veroorzaakt door een aantal bezwaarschriften waarbij tijdens de bezwaarprocedure nog onderhandelingen plaatsvonden, dan wel nader onderzoek nodig bleek.

<b>2009</b>	Commissie	t/m besluit op bezwaar
Gemiddelde doorlooptijd	90 dagen	132 dagen
Ter vergelijking 2008:	66 dagen	95 dagen

**§ 6: bezwaarschriften 2009**

Onderwerp van het besluit	Advies: Gegronnd	Advies: Ongegrond	KB besluit afwijkend	In beroep	Niet ontvankelijk	Ingetrokken na nieuw besluit	Ingetrokken overige	Openstaand per 31.12.2009
Korten salaris bij ziekte	1	1						1
Afwijzen verzoek van fin.aard								2
Afwijzen aanvraag verlof						1		
Afwijzen verzoek taakaccent							1	
Afboeken vakantieverlof	1	1	1					5
Ontheffen uit deel werkzaamh.								1
Strafoplegging (geen ontslag)		1		1				1
Beoordeling						2		
Ontslag (ook voorw.)		5		3		1		
Overplaatsing								2
Wijz. akte van aanstelling		1				3		
beoordeling dienstongeval		1						1
Van toepassing zijnde FIF		4				2		
Functiewaardering/-onderhoud		2				1	1	1
Afwijzen nevenwerkzaamheden								1
<b>Totaal 2009: 45</b>	2	16	1	4		10	2	15