

## 4.2.1 Criteria ten aanzien van het instellen van een lijnonderzoek

De volgende criteria kunnen tijdens de triage gebruikt worden bij de overweging om al dan niet een lijnonderzoek in te stellen:

- het feitencomplex is duidelijk;
- het betreft een eenvoudige casus waarbij weinig aanvullend onderzoek nodig is;
- het betreft een eenvoudig vergrijp;
- er zijn hooguit een of twee politieambtenaren bij de zaak betrokken;
- er zijn geen strafrechtelijke elementen;
- in overleg met het bevoegd gezag, een AZ-jurist of team VIK worden slechts eenvoudige onderzoeksmethoden ingezet (bijvoorbeeld onderzoek naar BVCM-registraties);
- vaak is alleen het verhaal van de medewerker nodig;
- er is geen sprake van (politiek) gevoelige zaken of zaken die mogelijk leiden tot media-aandacht en/of imagoschade voor de politie.

## 4.2.2 Procedure lijnonderzoek

Bij het opstarten van een lijnonderzoek stelt de leidinggevende de desbetreffende medewerker schriftelijk op de hoogte met een aankondigingsbrief. Daarin staat in elk geval:

- een omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim;
- de mededeling dat de politiemedewerker zich op eigen kosten door een belangenbehartiger kan laten bijstaan;
- de mededeling dat de betrokkene zich tijdens het lijnonderzoek niet strafrechtelijk hoeft te belasten.

De leidinggevende gaat na de aankondiging van het lijnonderzoek met de medewerker in gesprek. De leidinggevende maakt een verslag van het gesprek. Het gespreksverslag wordt met de medewerker gedeeld. Als de medewerker het niet eens is met het verslag, kan deze (zo spoedig mogelijk) een eigen versie van het verslag toevoegen. In onderling overleg kan de medewerker zelf een reflectieverslag opmaken. Zo nodig kan de expertise van het VIK ingezet worden bij lijnonderzoeken (bijvoorbeeld na advisering in de triage). Na afronding van het onderzoek stuurt de leidinggevende het dossier met het advies van de AZ-jurist zo spoedig mogelijk ter besluitvorming naar het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag bepaalt vervolgens – na advisering door de AZ-jurist – de te nemen vervolgstappen.<sup>12</sup> Het onderzoek wordt door team VIK geregistreerd en opgeslagen in de daarvoor bestemde bedrijfs-processystemen. De afdoening wordt door AZ geregistreerd.

Let op: er is een onderscheid tussen lijnonderzoek en lijnafdoening.

Als (na het onderzoek) wordt geconcludeerd dat er sprake is van plichtsverzuim, kan geen lijnafdoening volgen. De vraag of iets kan worden aangemerkt als plichtsverzuim is namelijk voorbehouden aan het bevoegd gezag.

Een waarschuwing van een leidinggevende aan een politiemedewerker die bijvoorbeeld een aantal keer te laat is gekomen, is geen lijnonderzoek. Dit is een normaal sturingsmiddel van de leidinggevende en geen lijnafdoening zoals bedoeld in het disciplinaire traject.

Met lijnafdoening wordt bedoeld op de afdoening door de lijn, na beoordeling van het onderzoek door het bevoegd gezag en advies van de AZ-jurist, zonder dat sprake is van de kwalificatie plichtsverzuim. Een lijnafdoening leidt niet tot een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit, dit in tegenstelling tot een strafoplegging of een besluit met de kwalificatie van een handeling of gedrag als plichtsverzuim.

<sup>12</sup> Dit protocol beperkt zich tot de onderzoeksfase in disciplinaire zaken.

## 4.3 Disciplinair onderzoek

Dit is een onderzoek met een gerichte opdracht van het bevoegd gezag. Daarbij worden gegevens verzameld en vastgelegd met het oog op de vraag of er op basis van relevante feiten en omstandigheden sprake is van door de betrokkene gepleegd plichtsverzuim. Het onderzoek vindt plaats na triage en nadat geconstateerd is dat er sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim.

### 4.3.1 Procedure disciplinair onderzoek

Als sprake is van een vermoeden van plichtsverzuim geeft het bevoegd gezag, nadat dit in de triage is besproken, schriftelijk opdracht tot het instellen van een disciplinair onderzoek. De opdracht bevat ook de te verrichten onderzoekshandelingen.

In samenspraak met team VIK en zo nodig de AZ-jurist wordt deze opdracht zo spoedig mogelijk opgesteld. Na ondertekening van de onderzoeksopdracht stuurt het bevoegd gezag de originele, ondertekende onderzoeksopdracht naar de teamchef VIK of de teamleider LTIO (bij een onderzoek door het LTIO).

Het bevoegd gezag zorgt dat een aanzeggingsbrief wordt opgesteld en kan zich hierbij laten bijstaan door een VIK-medewerker of een AZ-jurist.

De aanzeggingsbrief bevat in elk geval:

- een omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim;
- de mededeling dat de politiemedewerker zich op eigen kosten door een belangenbehartiger kan laten bijstaan;
- de mededeling dat de betrokkene zich tijdens het disciplinaire onderzoek niet strafrechtelijk hoeft te belasten;
- de mededeling dat de teamchef zorg draagt voor de personeelszorg en dat de betrokkene zich eventueel kan wenden tot de bekende zorgketten, zoals het bedrijfsmaatschappelijk werk en een geestelijke verzorger;
- een verwijzing naar de relevante documentatie over het onderzoeksproces.

Het bevoegd gezag zorgt dat de aanzeggingsbrief zo spoedig mogelijk aan betrokkene wordt uitgereikt. Alleen (zo lang) als het onderzoeksbelang dit noodzakelijk maakt, kan de aanzegging later dan bij de start van het onderzoek plaatsvinden.

Na de aanzegging vindt een intakegesprek plaats tussen de onderzoeker(s) (VIK) en de betrokkene. Het doel van dit intakegesprek is:

- de betrokkene op de hoogte brengen van de procedure;
- een toelichting geven op de rol van de onderzoeker;
- de wederzijdse rechten en plichten bespreken.

Van een intakegesprek kan worden afgezien als de betrokkene expliciet en schriftelijk aangeeft daar geen behoefte aan te hebben. Dit wordt door een VIK-medewerker geregistreerd in de daarvoor bestemde bedrijfsprocessystemen.

Er dient in elk geval minimaal één week te zitten tussen het moment waarop de aanzeggingsbrief aan de betrokkene wordt uitgereikt en het hoorgesprek met de betrokkene. Daardoor kan de betrokkene zich voorbereiden op het hoorgesprek en eventueel, op eigen kosten, een belangenbehartiger om bijstand vragen. Op verzoek van de betrokkene kan een kortere termijn worden gehanteerd.

De leidinggevende zorgt voor verwijzing naar het bedrijfsmaatschappelijk werk of een geestelijke verzorger of één van de andere zorgketten indien nodig.

In het disciplinair onderzoek voeren een of meerdere onderzoekers van team VIK of het LTIO een of meerdere hoorgesprek(ken) met de betrokkene. Ook kunnen er hoorgesprekken zijn met getuigen en bestaat de mogelijkheid om andere voor het onderzoek noodzakelijke onderzoekshandelingen uit te voeren.

De onderzoeker bepaalt of er tijdens het hoor- of getuigengesprek geluids- of beeldopnames gebruikt worden. Dit wordt vooraf aan de betrokkene of getuige gemeld. Als de betrokkene of getuige bij het horen gebruik wenst te maken van geluids- en/of beeldopnames, dient dit vooraf bij de onderzoeker(s) gemeld te worden.

De onderzoeker, betrokkene en getuige kunnen het maken van een geluids- en/of beeldopname niet weigeren.

Team VIK of het LTIO zorgt ervoor dat het disciplinaire onderzoek zo spoedig mogelijk wordt afgerond en dat er een rapportage wordt opgemaakt. Voor het einde van het onderzoek vraagt de onderzoeker aan de betrokkene uitdrukkelijk of de feiten en omstandigheden voldoende onderzocht zijn en of het onderzoek volgens de betrokkene volledig is. De onderzoeker neemt de reactie van de betrokkene op in het rapport.

### 4.3.2 Aanvulling/uitbreiding/wijziging onderzoeksopdracht

Mocht tijdens het oriënterend, disciplinair of lijnonderzoek blijken dat er mogelijk sprake is van ander plichtsverzuim dat buiten de onderzoeksopdracht valt, dan kunnen deze feiten in het onderzoek betrokken worden. Het bevoegd gezag beslist tot uitbreiding of wijziging van de onderzoeksopdracht. De aanzegging wordt door of namens het bevoegd gezag schriftelijk aangepast en uitgereikt aan de betrokkene.

Ook kan tijdens een triage besloten worden dat het bevoegd gezag een nieuwe opdracht voor een separaat onderzoek geeft.

### 4.3.3 Vereisten inhoud rapport disciplinair onderzoek

Tijdens het disciplinaire onderzoek worden alle uitgevoerde onderzoekshandelingen vastgelegd in een onderzoeksrapport. Na lezing ondertekent de betrokkene of de getuige de afgenomen verklaring(en). Het materiaal dat tijdens dat onderzoek is verkregen (zoals opnames) maakt als bijlage onderdeel uit van het onderzoeksrapport als en voor zover dit relevant is voor het disciplinaire onderzoek. Als 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 en in elk geval:

- de onderzoeksopdracht (inclusief eventuele uitbreiding/aanvulling/wijziging van de onderzoeksopdracht);
- de schriftelijke aanzegging aan de betrokkene en overige met de betrokkene gevoerde correspondentie;
- een beschrijving van gebruikte onderzoeksmiddelen, de wijze van inzet en rapportages van de voor het onderzoek relevante onderzoeksbevindingen;
- een weergave van de feiten en omstandigheden die betrekking hebben op het mogelijke plichtsverzuim;
- een overzicht van of verwijzing naar de relevante regelgeving;
- de (originele) exemplaren van alle door de betrokkene en anderen in het kader van het disciplinaire onderzoek afgelegde en ondertekende verklaringen en materiaal zoals opnames;
- overige documenten die relevant zijn voor het onderzoek;
- eventuele besluiten over ordemaatregelen ten aanzien van de betrokkene.

Na afronding van het disciplinaire onderzoek stelt team VIK of het LTIO het onderzoeksrapport zo

spoedig mogelijk ter beschikking aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag bepaalt, na advisering door een AZ-jurist, vervolgens de te nemen vervolgstappen. Het onderzoek wordt door team VIK geregistreerd en opgeslagen in de daarvoor bestemde bedrijfsprocessystemen.

#### 4.3.4 Afhandelingstermijn disciplinair onderzoek

Een disciplinair onderzoek en een lijnonderzoek wordt zo snel mogelijk ingesteld en afgerond. Als binnen een termijn van acht weken na de aanzegging van het disciplinaire of lijnonderzoek aan de betrokkene het onderzoek niet is afgerond, informeert het VIK of degene die belast is met het lijnonderzoek voordat deze termijn afloopt het bevoegd gezag over de reden van de opgelopen vertraging en binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting alsnog wordt afgerond.

Verder verzoekt het VIK of degene die belast is met het lijnonderzoek het bevoegd gezag om de betrokkene zo spoedig mogelijk te (laten) informeren over de reden van de vertraging en binnen welke termijn het onderzoek naar verwachting wordt afgerond. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk. De direct leidinggevende informeert de betrokkene.

Ook na het verstrijken van acht weken wordt het bevoegd gezag door het VIK of degene die belast is met het lijnonderzoek elke vier weken geïnformeerd over het onderzoeksverloop. De betrokkene wordt door het bevoegd gezag of de direct leidinggevende geïnformeerd. Het VIK registreert de informatiemomenten.

### 4.4 Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO)

Het Landelijk Team Interne Onderzoeken krijgt vanuit de triage door een eenheid of rechtstreeks door het bevoegd gezag een zaak toegewezen.

Zodra een formeel besluit is genomen over de inrichting van het LTIO, wordt dit onderwerp als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

## 5 Onderzoeksmethoden

Tijdens het oriënterende- en disciplinaire onderzoek kunnen verschillende onderzoeksmethoden<sup>13</sup> worden gebruikt.

Het bevoegd gezag verstrekt opdracht tot de 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 de ingezette middelen en/of methodes wordt in het onderzoeksrapport verantwoord.

---

<sup>13</sup> Voorbeelden van onderzoeksmethoden of onderzoeksmiddelen: 5.1.2.i

etc.

## 6 Rechten en plichten

### 6.1 Rechten betrokkene

De betrokkene dient bij het hoorgesprek vrij een verklaring te kunnen afleggen, dat wil zeggen zonder te worden blootgesteld aan ongeoorloofde druk.

De betrokkene heeft de volgende rechten:

- Het recht op een duidelijke beschrijving of omschrijving van het vermoedelijke plichtsverzuim dat de betrokkene verweten wordt.
- Zich tijdens het onderzoek in disciplinaire zaken te laten bijstaan door een belangenbehartiger.<sup>14</sup> Deze kan bijvoorbeeld het hoorgesprek met de betrokkene bijwonen. De eventueel aan de bijstand verbonden kosten komen voor rekening van de betrokkene.
- Een redelijke voorbereidingstijd voor het hoorgesprek.
- Desgevraagd inzage in de onderliggende documentatie of informatie, een en ander voor zover dit andere belangen niet schaadt.

### 6.2 Plichten betrokkene

De betrokkene heeft de volgende plichten:

- Een meldingsplicht van wetenschap over gedragingen, feiten en omstandigheden 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 verantwoorden over de feiten die in de aanzegging staan vermeld, daarbij naar waarheid verklaren en zo veel mogelijk openheid van zaken geven<sup>15</sup>.

Als de betrokkene weigert mee te werken aan (een onderdeel van) het onderzoek, stelt de onderzoeker het bevoegd gezag daar direct van op de hoogte. De weigering wordt in het onderzoeksrapport vermeld. Een weigering kan onder omstandigheden een (nieuw) vermoeden van plichtsverzuim opleveren.

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

<sup>14</sup> Artikel 2:1 Awb. Eenieder kan zich ter behartiging van zijn belangen in het verkeer met bestuursorganen laten bijstaan of door een gemachtigde laten vertegenwoordigen.

<sup>15</sup> De betrokkene hoeft zich hierbij niet strafrechtelijk te belasten. De betrokkene mag niet in strijd met de waarheid verklaren, maar wel zwijgen.

## 6.3 Medewerkingsplicht getuige, tevens ambtenaar ingevolge Barp

Een getuige die ook politieambtenaar is, heeft volgens het Barp de volgende rechten en plichten:

- verplicht mee te werken aan een onderzoek in disciplinaire zaken;
- dient naar waarheid te verklaren en zo veel mogelijk openheid van zaken te geven;<sup>16</sup>
- kan zich tijdens het onderzoek laten bijstaan door een belangenbehartiger. De eventuele kosten van de bijstand komen voor rekening van de getuige.

De getuige wordt voorafgaand aan het hoorgesprek door de onderzoekers op de hoogte gesteld van:

- het doel van het hoorgesprek;
- het feit dat de betrokkene het niet-geanonimiseerde verslag van het hoorgesprek later kan inzien, tenzij het onderzoeksbelang en/of de belangen van derden (wie dan ook) zich daartegen verzetten.

De onderzoekers vermelden in de onderzoeksrapportage dat de getuige voorafgaand aan het hoorgesprek over deze punten is geïnformeerd.

Als een getuige weigert medewerking te verlenen aan (een onderdeel van) het onderzoek, stelt de onderzoeker het bevoegd gezag daar direct van op de hoogte en wordt dit in de onderzoeksrapportage vermeld.

Als de getuige nalaat opheldering te verschaffen, terwijl deze in staat is de gerezen twijfel weg te nemen, dan kan dat rechtspositionele gevolgen hebben. Een weigering kan onder omstandigheden een vermoeden van plichtsverzuim opleveren.

## 6.4 Horen burgergetuige in het kader van onderzoek in disciplinaire zaken

Voor een burgergetuige geldt niet dezelfde plicht om mee te werken aan een onderzoek in disciplinaire zaken als voor de getuige die ook politieambtenaar is, zoals bedoeld onder punt 6.3. Een burgergetuige is ook niet verplicht om in het kader van een onderzoek in disciplinaire zaken een getuigenverklaring af te leggen.

De onderzoekers informeren de burgergetuige voorafgaand aan het hoorgesprek met de getuige expliciet over de volgende punten:

- De reden van c.q. aanleiding voor het hoorgesprek.
- Dat de getuige vrijwillig aan het hoorgesprek deelneemt.
- Dat de betrokkene de niet-geanonimiseerde getuigenverklaring later kan inzien, tenzij het onderzoeksbelang en/of de belangen van derden (wie dan ook) zich daartegen verzetten.
- Dat aan de burgergetuige in principe geen informatie wordt verstrekt over het verloop van het onderzoek en over de afdoening van de zaak.
- Na het onderzoek kan een burgergetuige op zijn/haar verzoek worden geïnformeerd of er wel of geen maatregel is genomen.

Een burgergetuige kan op zijn/haar verzoek worden geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek.

---

<sup>16</sup> De getuige hoeft zich hierbij niet strafrechtelijk te belasten. De getuige mag niet in strijd met de waarheid verklaren, maar wel zwijgen.

Er wordt dan alleen meegedeeld dat naar aanleiding van het onderzoek maatregelen zijn getroffen en/of straffen zijn opgelegd. De inhoud van de maatregel of straf wordt niet benoemd.

## 7 Samenloop onderzoek in disciplinaire zaken met overige procedures

Buiten dit protocol vallen andere procedures van onderzoeken en geschillenregelingen in verband met dezelfde feiten, zoals een feitenonderzoek naar een geweldsaanwending. Het bevoegd gezag kan binnen de wettelijke kaders zo nodig relevante informatie uit andere procedures (laten) inbrengen in een lijn-, oriënterend- of disciplinair onderzoek.

De belangrijkste overige procedures zijn de volgende.

### 7.1 Strafrechtelijk onderzoek

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 voor het bevoegd gezag aanleiding kunnen vormen om disciplinaire stappen te ondernemen tegen de betrokkene. Dit zal dan in de triage besproken worden, waarna het bevoegd gezag hierover een beslissing neemt.

#### 7.1.1 Melden aan het Openbaar Ministerie

Uit een onderzoek in disciplinaire zaken dan wel meldingen die daaraan voorafgaan, kunnen feiten naar voren komen waarvan het bevoegd gezag van oordeel is dat ze ter kennis van het Openbaar Ministerie (OM) moeten worden gebracht. Als bij een melding van mogelijk plichtsverzuim ook een redelijk vermoeden bestaat dat de 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.

#### 7.1.2 Samenloop met een strafrechtelijk onderzoek

Als tijdens een strafrechtelijk onderzoek een politiemedewerker als (mede)verdachte van een strafbaar feit kan worden aangemerkt, kan daarmee tegelijkertijd een vermoeden van gepleegd plichtsverzuim rijzen.

Een strafrechtelijk onderzoek kan voorafgaand aan, aansluitend op of gelijktijdig met een disciplinair proces plaatsvinden.

Het bevoegd gezag beslist of een lopend lijn-, oriënterend- of disciplinair onderzoek wordt afgesloten, opgeschort of voortgezet. Praktisch gezien verdient het de voorkeur om te wachten tot het procesverbaal met betrekking tot het strafrechtelijk onderzoek is opgesteld<sup>17</sup>.

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

<sup>17</sup> Als het strafrechtelijke onderzoek naar verwachting lang gaat duren, bijvoorbeeld wanneer dit strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld door een externe opsporingsinstantie (FIOD of Rijksrecherche), kan ervoor gekozen worden om een parallel disciplinair onderzoek in te stellen.

### 7.1.3 Politiegegevens ten behoeve van disciplinaire bestraffing

De korpschef (als verwerkingsverantwoordelijke) mag beschikken over de politiegegevens ten behoeve van onder meer een lijn-, oriënterend- en disciplinair onderzoek en disciplinaire bestraffing (artikel 16, onder c 1 en 2 en artikel 23 WPG). Als deze gegevens ook onder het bereik van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens vallen, is overleg met het Openbaar Ministerie wenselijk.

### 7.1.4 Aangiften tegen politieambtenaren

Als burgers aangiften doen tegen politieambtenaren worden die aangiften in principe opgenomen door medewerkers van het team VIK.

## 7.2 Feitenonderzoek geweldsaanwending (511a WvSv)

Het feitenonderzoek geweldsaanwending staat los van het disciplinaire proces.

Desondanks is deze onderzoeksvariant wel in dit protocol opgenomen, omdat (het resultaat van) een feitenonderzoek geweldsaanwending het bevoegd gezag aanleiding kan geven om disciplinaire stappen te ondernemen tegen de betrokken ambtenaar. Dit zal in een triage besproken worden, waarna het bevoegd gezag hierover een beslissing neemt.

### 7.2.1 Melden aan het Openbaar Ministerie

Als bij een melding van mogelijk plichtsverzuim ook twijfels bestaan over het door de betrokken ambtenaar aangewende geweld, kan het bevoegd gezag besluiten het OM daarvan op de hoogste stellen<sup>18</sup>. De officier van justitie beslist vervolgens of een feitenonderzoek geweldsaanwending wordt gestart.

### 7.2.2 Samenloop met een feitenonderzoek geweldsaanwending

Tijdens een feitenonderzoek geweldsaanwending tegen een betrokken ambtenaar, kan een vermoeden van plichtsverzuim ontstaan.

Voor een samenloop van het feitenonderzoek geweldsaanwending met een disciplinair onderzoek zie 7.1.2.

Ook in geval van een samenloop met een feitenonderzoek geweldsaanwending heeft het bevoegd gezag als werkgever een eigen verantwoordelijkheid voor een voortvarende afhandeling van het disciplinaire proces over het mogelijke plichtsverzuim.

## 7.3 Andere procedures

Voor onderzoeken in disciplinaire zaken kan ook informatie uit andere interne procedures relevant zijn, zoals informatie uit de procedures met betrekking tot de behandeling van politiekachten (Politiewet 2012) of meldingen van ongewenste omgangsvormen. Het bevoegd gezag zal, 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.

---

<sup>18</sup> Zie ook artikel 17 van de Ambtsinstructie voor de politie, de Koninklijke Marechaussee en andere opsporingsambtenaren.

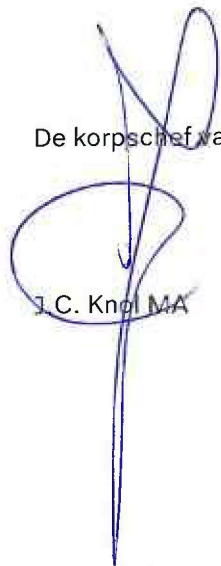
## 9 Inwerkingtreding en bekendmaking

Dit protocol treedt in werking met ingang van 5.1.2.e. Het vervangt bestaande protocollen met dezelfde reikwijdte.

Het protocol wordt gepubliceerd op intranet en ligt in schriftelijke vorm ter inzage bij het team VIK van de korpsonderdelen. Het kan worden aangehaald als 'Protocol onderzoeken in disciplinaire zaken politie 5.1.2.e' onder vermelding van de datum van publicatie.

Den Haag 5.1.2.e

De korpschef van politie,



J.C. Knol MA

## 8 Communicatie bij onderzoeken in disciplinaire zaken

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 Handelingskader Communicatie bij disciplinaire- en strafrechtelijke zaken politiemedewerkers [5.1.2.e](#)



### Afzender

Klokkenluiders Meldpunt Politie

5.1.2.e

5.1.2.e @politie.nl

06-5.1.2.e

De Korpschef van de Nationale Politie,  
mevrouw J.C. Knol gemandateerd naar de directeur  
Korpsstaf, de heer E.M. de Vries

### Rubricering

Politie CONFIDENTIEEL - Bedrijfsvoering

Datum

5.1.2.e

Behandeld door 5.1.2.e

Ons kenmerk

Kopie aan

Uw kenmerk

Bijlage(n)

Onderwerp

Rapportage naar aanleiding van vermoedens van misstanden binnen 5.1.2.e

Geachte heer E.M. de Vries

Naar aanleiding van meldingen binnen 5.1.2.e over vermoedens van misstanden hebben vertrouwenspersonen integriteit van het Klokkenluiders Meldpunt Politie (KMP), diverse gesprekken gevoerd.

De inhoud, van deze meldingen, richt zich op het handelen van 5.1.2.e.

De vertrouwenspersonen Integriteit van het Klokkenluiders Meldpunt Politie, belast met deze meldingen, zijn tot de conclusie gekomen dat er vermoedelijk misstanden binnen de inlichtingendienst hebben plaatsgevonden danwel plaatsvinden.

Deze vermoedelijke misstanden hebben betrekking op het niet naleven van, danwel handelen in strijd met, wet- en regelgeving en/of protocollen en bestaan onder andere uit:

- 5.1.2.e
- 5.1.2.e
- 5.1.2.e
- 5.1.2.e
- 5.1.2.e
- 5.1.2.e
- 5.1.2.e
- 5.1.2.e
- 5.1.2.e

### Vertrouwelijkheid identiteit melder

De identiteit van de melders is bekend bij de vertrouwenspersoon integriteit belast met deze melding.

**Beschermingsmaatregelen tegen benadeling van melder**

Ingevolge artikel 17d en 17e van de Wet bescherming Klokkenluiders hebben melders van een vermoeden van een misstand tijdens en na de behandeling van deze melding bescherming tegen benadeling (artikel 17 f).

**Conclusie**

Gelet op de feiten die gemeld zijn door melders:

De gedragingen van betrokken 5.1.2.e zijn in strijd met wet- en regelgeving en/of protocollen. Zo worden er 5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.e zijn er procedures die doorlopen moeten worden en ook dient hier toestemming voor te zijn. Melders hebben ervaringen dat er 5.1.2.e waar achteraf geen toestemming voor is Dit heeft een directe invloed op de veiligheid van de medewerkers. Ook worden er 5.1.2.e . In het kader van 5.1.2.e 5.1.2.e . Ook is er sprake van 5.1.2.e . Betrokken 5.1.2.e heeft binnen 5.1.2.e veel invloed omdat 5.1.2.e . 5.1.2.e

Wat het niet naleven danwel handelen in strijd met wet- en regelgeving en/of protocollen mogelijk lijkt te maken. Het niet naleven van interne regels met een wettelijke grondslag en het daarmee in gevaar brengen van de veiligheid van personen levert een vermoeden van een misstand op conform de Wet bescherming klokkenluiders.

**Advies vanuit het KMP:**

Laat met betrekking tot genoemde feiten die de politieorganisatie aangaan, een feitenonderzoek instellen door daartoe aangewezen functionarissen. Gelet op de gevoeligheid van de informatie is het noodzakelijk dat melders ook kunnen verklaren over de feiten die vallen onder staatsgeheim

**De korpschef wordt gevraagd:**

- 1) Een feitenonderzoek te laten instellen naar voornoemde feiten.
- 2) Een disciplinair maar mogelijk ook strafrechtelijk onderzoek te laten instellen naar de in deze rapportage genoemde teamchef.

Met vriendelijk

5.1.2.e

5.1.2.e

Klokkenluiders Meldpunt Politie



**Van:** 5.1.2.e  
**Aan:** 5.1.2.e  
**Onderwerp:** FW: Aangepaste rubricering  
**Datum:** dinsdag 5.1.2.e 18:21:39  
**Bijlagen:** [Rapportage 5.1.2.e.pdf](#)  
[Rapportage 5.1.2.e.pdf](#)

---

Hoi 5.1.2.e lees alvast even mee. Groeten 5.1.2.e

---

**Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.i@politie.nl>  
**Verzonden:** vrijdag 12 juli 2024 19:13  
**Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.i@politie.nl>  
**Onderwerp:** FW: Aangepaste rubricering

Zoals beloofd!

---

**Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@politie.nl>  
**Verzonden:** vrijdag 5.1.2.e 17:58  
**Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.i@politie.nl>  
**Onderwerp:** Aangepaste rubricering

5.1.2.e

Hierbij ontvang je beide rapportages. Ik heb de rubricering aangepast.

Met hartelijke groeten,

5.1.2.e

5.1.2.e

Politie | Korpsstaf | Team Integriteit

Hoofdbureau van Politie | Nieuwe uitleg 1 | 2514 BP Den Haag  
Postbus 17107 | 2502 CC | Den Haag  
06 5.1.2.e  
5.1.2.e [t@politie.nl](mailto:t@politie.nl)  
Of 5.1.2.i [@politie.nl](mailto:@politie.nl)

Werkdagen: ma, di, do en vrij

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten

**Afzender**

Typ Naam afzender  
 Typ E-mailadres afzender  
 Typ Telefoonnr. afzender

**Aanwezig**

5.1.2.e  
 5.1.2.e  
 5.1.2.e  
 5.1.2.e  
 5.1.2.e  
 5.1.2.e

**Rubricering**

Kies een item uit de lijst

**Afwezig**

Typ naam of namen

**Datum**

5.1.2.e

**Tijdstip**

Van 12:30 tot 13:20

**Locatie**

5.1.2.

**Behandeld door**

5.1.2.e

**Bijlage(n)**

-

**Onderwerp**

5.1.2.i

| Punt | Agendapunt                               |
|------|--|
| 1.   | Opening                                  |
| 2.   | Aanleiding                               |
| 3.   | Casusbespreking + verduidelijkingsvragen |
| 4.   | Weging                                   |
| 5.   | Besluit                                  |
| 6.   | Acties                                   |
| 7.   | Sluiting                                 |

**I. Opening**

5.1.2.e opent het overleg en de agenda wordt bepaald.

**II. Aanleiding**

Meerdere melders hebben bij het Klokkenuiders Meldpunt Politie (KMP) kennisgegeven van vermoedelijke misstanden binnen 5.1.2.e. De vertrouwenspersonen Integriteit van het KMP, belast met deze meldingen, zijn tot de conclusie gekomen dat er vermoedelijk misstanden hebben plaatsgevonden danwel plaatsvinden. Deze vermoedelijke misstanden hebben betrekking op het niet naleven van, danwel handelen in strijd met, weten regelgeving en/of protocollen.

Gezien de meldingen zijn meerdere interventies/onderzoeksrichtingen (mogelijk) van toepassing:

1. 5.1.2.e
2. Evt. strafrechtelijke opvolging - > RR
3. Bestuursrechtelijk traject i.v.m. werkgeversverantwoordelijkheid - > LTIO
4. Zorglijn -> Eenheid

De meldingen gedaan door melders zijn door het hoogst bevoegd gezag beoordeeld als een misstand. Door het hoogst bevoegd gezag is besloten dat deze melding onder het geheimhoudingsregiem van STAATSGEHEIM valt. De KC moet dan wettelijk (WBK) gezien onverwijld een onderzoek instellen. Hoe dit onderzoek eruitziet is een beslissing van de KC. De KC heeft n.a.v. de meldingen reeds besloten dat m.b.t. punt 3 een onderzoek moet worden uitgevoerd door het LTIO.

### III. Casusbespreking + verduidelijkingsvragen

- Er zijn inmiddels 5<sub>4</sub> melders, deze hebben alle 5<sub>4</sub> de status van melder van een vermoeden van een misstand en hebben benadeling bescherming, geheime identiteit en rechtsbescherming. 5.1.2.e

Er is een lijst met diverse namen van mogelijke melders 5.1.2.e. Deze zijn naar zeggen van het KMP 5.1.2.e

Daarnaast zijn er kennelijk in 5.1.2.e en 5.1.2.e signalen bij 5.1.2.e gebracht, evenals bij de 5.1.2.e

- 5.1.2.e ligt haar bevindingen n.a.v. hard copy documenten verkregen vanuit KMP toe. Hierbij wordt gekomen tot 4 elementen:

- 5.1.2.e

- Aanvulling 5.1.2.e staatgeheime informatie kan niet gedeeld worden. Wel kunnen aantal gedragingen benoemd worden die vallen onder het SR, te weten:

- 5.1.2.e

- Vraag 5.1.2.e Welke periode spelen deze meldingen? 5.1.2.e 5.1.2.e tot recent. Merendeel van meldingen gaat over periode 5.1.2.e tot heden.

- 5.1.2.e M.b.t. vergelijkbare zaken in verleden: veel gaat over 5.1.2.e Niet onder reikwijdte Niet onder reikwijdte in dit geval gaat het om 5.1.2.e Dat wordt meestal in functioneren opgepakt, niet in disciplinair traject. Verschil is wel dat dat meestal 1-op-1 casuïstiek is, in dit geval betreft het meerdere melders.

5.1.2.e

Aanvulling 5.1.2.e Vergelijkbare casuïstiek bij 5.1.2.e en 5.1.2.e in het verleden. Op andere wijze dan disciplinair opgepakt.

- Resume 5.1.2.e 3 elementen in deze informatie: Strafrecht, disciplinair en functioneren. 5.1.2.e

#### IV. Weging

**5.1.2.e** Zitten voldoende elementen in die tot een DO en SR-onderzoek zouden moeten leiden. Wel zoekende naar volgorde hierin.

Attendeert op mogelijkheid tot ordemaatregel.

**5.1.2.e** Eens met bovengenoemde 3 elementen. M.b.t. de drie SR-elementen, die moeten conform gemaakte afspraken bij het OM gemeld worden.

**5.1.2.e** **5.1.2.e** [redacted]  
[redacted] In deze casus meerdere elementen die DO **5.1.2.i** [redacted] n.

Weging van integriteitsmeldingen vindt plaats op basis van de beroepscode, themabladen integriteit, wetboek van strafrecht en context.

Beroepscode:

Mogelijke schending van meerdere elementen uit beroepscode rechtvaardigen een DO

Themabladen:

**5.1.2.e** [redacted]  
[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

**5.1.2.e** [redacted]  
[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

- Sociaal veilig werkklimaat

De organisatie en de medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor een sociaal veilig werkklimaat. Een sociaal veilig werkklimaat is een werkklimaat waarin medewerkers zich vrij voelen hun professionele mening naar voren te brengen en niet vrezen voor vernedering of intimidatie door collega's of leidinggevenden. Een sociaal veilig werkklimaat leidt tot gezonde en gemotiveerde medewerkers.

- Waarheidsgetrouw opmaken

Is dit ook van toepassing op **5.1.2.e** [redacted]  
[redacted]

SR:

**5.1.2.e** [redacted]

Context:

Zoals geschetst in casusbespreking.



Advies:

- 5.1.2.e [redacted]
- 5.1.2.e [redacted]
- 5.1.2.e [redacted]
- 5.1.2.e [redacted]

5.1.2.e geeft aan vanmorgen vernomen te hebben dat er een 5.1.2.e is en 5.1.2.e geworden is. Deze laatste heeft zowel 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e gebeld met vragen over dit onderzoek.

Daarnaast gehoord dat 5.1.2.e is.

Onduidelijk voor hoe lang en of 5.1.2.e weg gaat.

Reactie 5.1.2.e Zie die 5.1.2.e als een maatregel die ik genomen heb. M.b.t. een 5.1.2.e is mij niks bekend.

-> Deze info wordt door 5.1.2.e meegenomen in zijn lijn en valt buiten de weging van de triagecie.

5.1.2.e Buitenfunctiestelling is een optie. Ook i.v.m. de risicoanalyse die 5.1.2.e nog moet afronden.

Resume 5.1.2.e

- 5.1.2.e [redacted]
- 5.1.2.e [redacted]
- 5.1.2.e [redacted]
- 5.1.2.e [redacted]
- 5.1.2.e [redacted]

## V. Besluit

5.1.2.e Ik kan me vinden in de geschetste context, DO + ordemaatregel. Er moet nog wel een en ander gesynchroniseerd/uitgewerkt worden: bijv. risicotaxatie NV, verlofperiode en -bestemming BT i.v.m. aanzegging + maatregelen.

5.1.2.e vult aan dat er een klein "BIT" gevormd gaat worden. Bestaande uit 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e Dit helpt in de synchronisatie van zaken.

## VI. Actiepunten

| Actie                        | Wie?                        |
|------------------------------|-----------------------------|
| Opstellen onderzoeksopdracht | 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e |
| Opstellen aanzeggingsbrief   | 5.1.2.e / 5.1.2.e           |
| Ordemaatregelen uitwerken    | 5.1.2.e / 5.1.2.e           |
| Samenstellen onderzoeksteam  | 5.1.2.e / 5.1.2.e           |
| Opmaken risicoanalyse        | 5.1.2.e                     |
| Zorgtraject eenheid          | 5.1.2.e                     |

