



Protocol voor onderzoek in disciplinaire zaken politie

5.1.2.e

Door	5.1.2.e , 5.1.2.e , 5.1.2.e en 5.1.2.e
Afdeling	Team Arbeidszaken en Afdeling Integriteit
Versienummer	2.0
Datum	5.1.2.e
Kenmerk	Typ Kenmerk
Status	Definitief
Rubricering	Politie INTERN - Bedrijfsvoering

Protocol voor onderzoek in disciplinaire zaken politie

De korpschef van 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 Centrale Ondernemingsraad,

besluit vast te stellen het navolgende Protocol onderzoek in disciplinaire zaken politie **5.1.2.e**

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1 Inleiding	5
1.1 Politie en integriteit.....	5
1.2 Zorgvuldig onderzoeken	6
2 Begripsbepalingen	7
3 Algemene uitgangspunten	10
3.1 Onafhankelijkheid en distantie onderzoekers	10
3.2 Uitgangspunten onderzoek	10
3.3 Triage	11
3.4 Opdracht bevoegd gezag	11
3.5 Zorg betrokkene gedurende een onderzoek	11
3.6 Informeren betrokkene gedurende een onderzoek.....	12
3.7 Openheid en transparantie naar betrokkene.....	12
3.8 Beheer van persoonsgegevens	12
3.9 Bewaartermijn onderzoeksresultaten/disciplinaire besluiten.....	13
4 Soorten onderzoek	14
4.1 Oriënterend onderzoek	14
4.1.1 Procedure oriënterend onderzoek.....	14
4.2 Lijnonderzoek.....	14
4.2.1 Criteria ten aanzien van het instellen van een lijnonderzoek	15
4.2.2 Procedure lijnonderzoek	15
4.3 Disciplinair onderzoek	16
4.3.1 Procedure disciplinair onderzoek	16
4.3.2 Aanvulling/uitbreiding/wijziging onderzoeksopdracht	17
4.3.3 Vereisten inhoud rapport disciplinair onderzoek.....	17
4.3.4 Afhandelingstermijn disciplinair onderzoek.....	18
4.4 Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO).....	18
5 Onderzoeksmethoden	19
6 Rechten en plichten	20
6.1 Rechten betrokkene.....	20
6.2 Plichten betrokkene	20
6.3 Medewerkingsplicht getuige, tevens ambtenaar ingevolge Barp	21
6.4 Horen burgergetuige in het kader van onderzoek in disciplinaire zaken	21
7 Samenloop onderzoek in disciplinaire zaken met overige procedures	23
7.1 Strafrechtelijk onderzoek	23
7.1.1 Melden aan het Openbaar Ministerie	23
7.1.2 Samenloop met een strafrechtelijk onderzoek	23
7.1.3 Politiegegevens ten behoeve van disciplinaire bestraffing	24
7.1.4 Aangiften tegen politieambtenaren.....	24
7.2 Feitenonderzoek geweldsaanwending (511a WvSv)	24

7.2.1	Melden aan het Openbaar Ministerie	24
7.2.2	Samenloop met een feitenonderzoek geweldsaanwending	24
7.3	Andere procedures	24
8	Communicatie bij onderzoeken in disciplinaire zaken	25
9	Inwerkingtreding en bekendmaking	26

1 Inleiding

1.1 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.

In de Ambtenarenwet 2017 (hierna: AW) is vastgelegd dat de overheidswerkgever een integriteitsbeleid voert dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in elk geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie (artikel 4 lid 1 AW). Medewerkers zetten zich dagelijks op uiteenlopende wijzen in om gedragingen die kunnen leiden tot aantasting van de integriteit van de politie en de politieambtenaren te onderkennen, voorkomen, onderzoeken en bestrijden. Er is binnen de politie een integriteitsbeleid van kracht. Iedere politieambtenaar heeft een voorbeeldfunctie en weet 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). 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.¹

Review kwaliteit interne onderzoeken

Zowel de politievakorganisaties als de leden van de Tweede Kamer hebben de afgelopen jaren regelmatig vragen gesteld over de kwaliteit van de interne onderzoeken bij de politie. In 2019 stelde het Kamerlid Van Dam een notitie² op waarin hij heeft gepleit voor een onderzoek naar de kwaliteit van interne onderzoeken. De minister van Justitie en Veiligheid heeft vervolgens de korpschef de opdracht gegeven om een evaluatie uit te voeren.

Het resultaat van die opdracht was de Review kwaliteit interne onderzoeken³ waarin het hele proces is geëvalueerd en waar een achttal aanbevelingen uit voort zijn gekomen. Deze acht aanbevelingen zijn uitgewerkt in deelopdrachten, zoals “triage” en “zorg en rechten betrokkene”. De adviezen uit de verschillende deelopdrachten worden geïmplementeerd en zijn waar nodig opgenomen in dit protocol.

¹ Artikel 76 Barp. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

² Van Dam, ‘Onveilig buiten? Veilig binnen’, 2019

[https://d14uo0i7wmc99w.cloudfront.net/CDA/Actueel/Nieuws/Onveilig buiten veilig binnen.pdf](https://d14uo0i7wmc99w.cloudfront.net/CDA/Actueel/Nieuws/Onveilig%20buiten%20veilig%20binnen.pdf)

³ Mos, Kwaliteit interne onderzoeken. **5.1.2.i**

1.2 Zorgvuldig onderzoeken

Van de politie mag als goed werkgever worden verwacht dat ze een melding van mogelijk plichtsverzuim door een ambtenaar van politie zorgvuldig behandelt. De korpschef hecht er belang aan dat bij zo'n melding de relevante feiten zo spoedig mogelijk goed worden onderzocht. 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 protocol voor het verrichten van onderzoeken in disciplinaire zaken binnen de politie vastgesteld.

Dit protocol schenkt aandacht aan de positie van de politiemedewerker naar wie een onderzoek is opgestart of wordt gestart. Zowel een melding van mogelijk plichtsverzuim als het daaropvolgende oriënterend, disciplinair of lijnonderzoek zal voor de betreffende politieambtenaar immers ingrijpend zijn. De uiteindelijke beslissing dient daarom goed uitlegbaar, transparant en zorgvuldig voorbereid te zijn.

Dit protocol legt de hoofdlijnen vast van de onderzoeksprocedure in disciplinaire zaken. Met aandacht voor ieders verantwoordelijkheden, de wijze van onderzoek en de uitkomst daarvan. Zo is voor iedereen helder wanneer en langs welke weg zulke onderzoeken plaatsvinden.

2 Begripsbepalingen

AP:	Autoriteit Persoonsgegevens
AVG:	Algemene verordening gegevensbescherming
Awb:	Algemene wet bestuursrecht
AW:	Ambtenarenwet
AZ:	Arbeidszaken
Barp:	Besluit algemene rechtspositie politie
COR:	Centrale Ondernemingsraad
LTIO:	Landelijk Team Interne Onderzoeken
Politiegegevens:	Elk persoonsgegeven dat wordt verwerkt in het kader van de uitvoering van de politietaak, bedoeld in de artikelen 3 en 4 van de Politiewet 2012, met uitzondering van: <ul style="list-style-type: none">- de uitvoering van wettelijke voorschriften anders dan de Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften;- de bij of krachtens de Vreemdelingenwet 2000 opgedragen taken bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel i, onder 1e en artikel 4, eerste lid, onderdeel f, van de Politiewet 2012.
PW:	Politiewet 2012
WvSr:	Wetboek van Strafrecht
WvSv:	Wetboek van Strafvordering
VIK:	Team Veiligheid, Integriteit en Klachten
WPG:	Wet politiegegevens

Aanvang onderzoek: een onderzoek in disciplinaire zaken begint zodra de onderzoeker de onderzoeksopdracht van het bevoegd gezag heeft ontvangen.

AZ-jurist: jurist van Team Arbeidszaken, HRM Politiedienstencentrum.

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

Bevoegd gezag: de korpschef van politie en de functionarissen binnen het korps, die volgens de mandaatbesluiten bevoegd zijn om namens de korpschef disciplinaire straffen op te leggen.

Direct leidinggevende: de teamchef of het hoofd van het team die eindverantwoordelijk is voor de personele zorg.

Disciplinair onderzoek: een onderzoek met een gerichte schriftelijke opdracht van het bevoegd gezag, waarbij gegevens worden verzameld en vastgelegd met het oog op de vraag of er op basis van relevante feiten en omstandigheden sprake is van een door de betrokkene gepleegd plichtsverzuim. Het onderzoek vindt plaats na triage en na de constatering dat er sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim. Het onderzoek wordt door VIK geregistreerd en opgeslagen in de daarvoor bestemde bedrijfsprocessystemen.

Disciplinaire zaken: zaken die leiden of hebben geleid tot een oriënterend, disciplinair of lijnonderzoek over politieambtenaren.

Feitenonderzoek: onderzoek (ex artikel 511a van het Wetboek van Strafvordering) dat in opdracht en onder (eind)verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht. Het onderzoek richt zich op de beoordeling of het door de politie gebruikte geweld overeenkomstig de geweldsinstructie is. Het onderzoek wordt door VIK geregistreerd en opgeslagen in de daarvoor bestemde bedrijfs-processystemen.

Getuige: een persoon die gehoord wordt in verband met diens kennis over het mogelijk gepleegde plichtsverzuim.

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

Intakegesprek: het eerste gesprek tussen de onderzoekers en betrokkene, nadat de betrokkene het disciplinaire onderzoek is aangezegd. Het doel van dit gesprek is de betrokkene op de hoogte brengen van de 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 politie.

Lijnonderzoek: een eenvoudig onderzoek naar gedragingen waarbij er een vermoeden bestaat van plichtsverzuim. Het wordt verricht door de lijn (leidinggevende) in opdracht van het bevoegd gezag en niet door het VIK. In het onderzoek worden gegevens verzameld en vastgelegd. Het onderzoek vindt plaats na triage.

Lijnafdoening: een 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.

Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO): een team binnen de politieorganisatie dat grote, complexe, politiek gevoelige of eenheidoverstijgende disciplinaire zaken behandelt. Het bevoegd gezag is in specifieke gevallen de korpschef, maar over het algemeen is het bevoegd gezag de gemandateerde leidinggevende in de eenheid/eenheden van de betrokkene(n).

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

Onderzoeksofdracht: opdracht van het bevoegd gezag tot het verrichten van een onderzoek in disciplinaire zaken. In de opdracht dient het doel en de reikwijdte van het onderzoek duidelijk te zijn vastgelegd.

Oriënterend onderzoek: een onderzoek met een gerichte schriftelijke opdracht, waarbij gegevens worden verzameld en vastgelegd. Dit onderzoek dient inzicht te verschaffen in het feitencomplex en/of de mogelijke rol hierin van een of meer medewerkers en vast te stellen of er al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim. Het onderzoek vindt plaats na triage. Het onderzoek wordt door VIK geregistreerd en opgeslagen in de daarvoor bestemde bedrijfs-processystemen.

Persoonsgegevens: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon (artikel 4.1 AVG).⁴

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).

Strafrechtelijk onderzoek: een onderzoek dat in opdracht en onder (eind)verantwoordelijkheid van het Openbaar Ministerie wordt verricht in verband met een verdenking van strafbaar feit.

Triage: het beoordelen/wegen van meldingen met betrekking tot gedrag en handelen van politieambtenaren. Op basis hiervan wordt besloten of en welk onderzoek gaat plaatsvinden.

Aan het triageproces nemen in elk geval deel⁵:

- het bevoegd gezag;
- een jurist Arbeidszaken;
- een vertegenwoordiger van het VIK;
- een expert op relevante terreinen, afhankelijk van de casus.

⁴ Artikel 4.1 AVG. Als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identifier zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online-identifier of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon.

⁵ Zie hiervoor het Besluit triage en de toekomstige besluitvorming hierin.

3 Algemene uitgangspunten

Een onderzoek in disciplinaire zaken dient aan een aantal eisen te voldoen. De volgende paragrafen belichten de belangrijkste facetten hiervan.

3.1 Onafhankelijkheid en distantie onderzoekers

Er is professionele en functionele distantie tussen de onderzoeker en de bij een onderzoek betrokken politiemedewerker.

Onderzoekers die betrokken zijn geweest bij disciplinaire onderzoeken – of andere (soorten) onderzoeken waarbij sprake is van een zekere verantwoordingsplicht voor de politiemedewerker – worden niet ingezet bij een eventueel daaropvolgend strafrechtelijk of feitenonderzoek (511a WvSr) naar dezelfde gedraging.

Wanneer een disciplinair onderzoek volgt op of samenloopt met een eerder ingesteld strafrechtelijk of feitenonderzoek wordt *gestreefd* naar de inzet van andere onderzoekers.⁶ Op de onderzoeker rust de plicht tot geheimhouding van onderzoeksgegevens, tenzij uit de wet of taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit (artikel 2:5 Awb).

3.2 Uitgangspunten onderzoek

Het onderzoek in disciplinaire zaken richt zich op het verkrijgen van alle relevante feiten en omstandigheden naar aanleiding van het mogelijke plichtsverzuim.⁷ 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 het bevoegd gezag op de hoogte van het onderzoek. Het bevoegd gezag draagt zorg voor het hierover informeren van de betrokkene.

⁶ De cursief gedrukte bepaling is toegevoegd/gewijzigd na interne vaststelling van dit protocol naar aanleiding van vragen in de Tweede Kamer, een Kamerdebat en een toezegging van de minister van JenV. Zie zijn brief aan de Tweede Kamer van 15 januari 2019 met als onderwerp 'Interne onderzoeken en strafrechtelijke onderzoeken bij politie'.

⁷ 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.

3.3 Triage

Bij het triageoverleg is artikel 76 Barp⁸ het vertrekpunt, waarbij het vermelde gedrag en/of handelen in de melding wordt getoetst aan de elementen van dit artikel. Daarbij wordt een aantal toetsingscriteria gehanteerd. Deze criteria bevatten open normen die enerzijds voldoende richting geven om tot een goede beoordeling te komen. Anderzijds bieden deze criteria voldoende ruimte om maatwerk mogelijk te maken, een uitkomst te hebben die persoonlijk is en waarbij onder andere de menselijke maat en leren richtinggevend zijn.

Er volgt toetsing aan onderstaande criteria:

- De Beroepscode Politie met de daarbij behorende themabladen: toetsing aan de daarin vermelde hoofdcategorieën zoals financiële schendingen, misbruik positie of (gewelds)bevoegdheden, ongewenste omgangsvormen.
- Wetboek van Strafrecht: gedraging waarbij sprake is van een evident strafbaar feit dat strafrechtelijk onderzocht moet worden.
- Context: aspecten die van belang zijn om in de weging te betrekken (zoals duur gedraging/handelen, privé- en/of werk gerelateerd, aard gedraging en/of handelen in relatie tot de functie van de medewerker en/of werkzaamheden).
- Landelijke Team Interne Onderzoeken: het gedrag en/of handelen toetsen aan de hand van de harde criteria die bepalen of de verdere behandeling door het LTIO wordt uitgevoerd.

De besluitvorming vanuit de triage wordt door VIK summier schriftelijk vastgelegd, volgens de geldende wet- en regelgeving.

3.4 Opdracht bevoegd gezag

Het vermoeden van plichtsverzuim wordt onderzocht in opdracht van het bevoegd gezag van het betreffende korpsonderdeel. Het feitelijke onderzoek wordt uitgevoerd onder regie van de teamchef VIK van dat korpsonderdeel. Als de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan het bevoegd gezag bepalen dat het onderzoek uitgevoerd wordt door een team VIK van een ander korpsonderdeel. Als de zaak voldoet aan de LTIO-criteria vindt er afstemming met het LTIO plaats. Bij overdracht van het onderzoek worden in principe alle onderzoekshandelingen door of onder verantwoordelijkheid van dat andere korpsonderdeel of het LTIO uitgevoerd (bijvoorbeeld technisch, financieel of digitaal onderzoek).

3.5 Zorg betrokkene gedurende een onderzoek

De direct leidinggevende is formeel verantwoordelijk voor de personeelszorg van de betrokkene. Om deze zorg en de formele rollen te scheiden kan, eventueel in overleg met de betrokkene, de personeelszorg bij een andere dan de formele leidinggevende worden belegd. Als de betrokkene er juist prijs op stelt en de leidinggevende hierdoor niet voor dilemma's komt te staan, kan hiervan worden afgeweken.

De direct leidinggevende blijft tijdens het onderzoek verantwoordelijk voor het bieden van goede personeelszorg aan de betrokkene en diens omgeving en houdt periodiek contact. De leidinggevende zorgt voor verwijzing naar het bedrijfsmaatschappelijk werk of de geestelijke verzorger, of één van de

⁸ Artikel 76 Barp.

1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.

2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

andere zorgketten.

3.6 Informeren betrokkene gedurende een onderzoek

De betrokkene wordt gedurende een onderzoek in disciplinaire zaken door of namens het bevoegd gezag over de stand van zaken en de inhoud van het onderzoek geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang en/of de belangen van derden (wie dan ook) zich daartegen verzetten.

3.7 Openheid en transparantie naar betrokkene

Voorafgaand aan het hoorgesprek informeren de onderzoekers de betrokkene zo volledig mogelijk over het onderzoeksproces en de onderzoeksresultaten. Als het belang van het onderzoek of de privacy en veiligheidsbelangen van derden zich daartegen niet verzetten, krijgt de betrokkene – op diens verzoek – inzage in de onderliggende documentatie, waaronder de informatie waarop het vermoeden van plichtsverzuim is gebaseerd. Als de betrokkene geen inzage kan krijgen in de (volledige) onderzoeksresultaten, dan wordt dit voorafgaand aan het hoorgesprek door of namens het bevoegd gezag aan de betrokkene meegedeeld.

3.8 Beheer van persoonsgegevens

In het kader van een onderzoek in disciplinaire zaken draagt het bevoegd gezag op grond van de AVG zorg voor het behoorlijk en zorgvuldig verwerken van alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Rekening houdend met de aard, de omvang, de context en het doel van verwerking en met de qua waarschijnlijkheid en ernst uiteenlopende risico's voor de rechten en vrijheden van een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. De persoonsgegevens worden met in achtneming van de AVG verwerkt.

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 (artikel 7 WPG en artikel 272 WvSr).⁹

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.

⁹ Artikel 7 WPG. (Geheimhoudingsplicht)

3.9 Bewaartermijn onderzoeksresultaten/disciplinaire besluiten

De resultaten van een onderzoek in disciplinaire zaken worden:

- in beginsel maximaal tien jaar na sluitingsdatum van het rapport bewaard;
- vernietigd: als behoud van de onderzoeksresultaten na deze termijn niet meer nodig zijn voor het doel waarvoor ze zijn gebruikt (er lopen bijvoorbeeld geen bezwaar- of beroepsprocedures dan wel andere procedures tegen een eventueel strafbesluit);
- verlengd: als binnen deze termijn ten aanzien van de betrokkene een nieuwe aanleiding tot het instellen van een onderzoek is geweest en de eerdere onderzoeksgegevens daarmee (in)direct in verband staan. De gegevens van het eerdere onderzoek worden dan onderdeel van het nieuwe onderzoek.

De bewaartermijnen voor disciplinaire besluiten zijn:

- (voorgenomen) besluit bezwaar, ingangsdatum plus vijf jaar (besluiten over bezwaar);
- (voorgenomen) besluit beroep, ingangsdatum plus vijf jaar (besluiten over beroep).

De bewaartermijn voor de disciplinaire besluiten valt onder de wetgeving van de Archiefwet¹⁰.

¹⁰ Generieke selectielijst voor de informatie van de politie, vanaf 1 januari 2013.

4 Soorten onderzoek

Meldingen over gedragingen van medewerkers die – als de juistheid ervan blijkt - als plichtsverzuim zouden kunnen worden aangemerkt, moeten onderzocht worden. Het onderzoek vindt plaats, nadat hiertoe in de triage is besloten.

In disciplinaire zaken zijn de volgende onderzoeken te onderscheiden:

- oriënterend onderzoek;
- lijnonderzoek;
- disciplinair onderzoek.

4.1 Oriënterend onderzoek

Het oriënterende onderzoek heeft tot doel om inzicht te krijgen in het feitencomplex en/of de mogelijke rol hierin van een of meerdere medewerkers en vast te stellen of er al dan niet sprake is van een redelijk vermoeden van plichtsverzuim.

Het bevoegd gezag geeft schriftelijk opdracht tot het instellen van een oriënterend onderzoek. Dit nadat hiertoe in de triage is besloten.

4.1.1 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. Van de onderzoeksresultaten wordt een rapport opgemaakt. Het bevoegd gezag bepaalt op basis van de bevindingen in het rapport, na advisering door een AZ-jurist, de te nemen vervolgstappen.¹¹ Het onderzoek wordt door team VIK geregistreerd en opgeslagen in de daarvoor bestemde bedrijfsprocessystemen.

4.2 Lijnonderzoek

Een lijnonderzoek is eenvoudig van aard. Er hoeven slechts eenvoudige onderzoekshandelingen uitgevoerd te worden. Een onderzoekshandeling kan ook een hoorgesprek door de leidinggevende zijn. Zaken die alleen het functioneren betreffen vallen hier niet onder.

Het bevoegd gezag geeft mondeling opdracht aan de leidinggevende om een lijnonderzoek in te stellen. Dit nadat hiertoe in de triage is besloten.

¹¹ Dit protocol beperkt zich tot de onderzoeksfase in disciplinaire zaken.