

Samenloop Screening & Integriteit

Werkgroep:

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

Status: Definitief
11 september 2023

Auteur: 5.1.2e [redacted]

Rubricering: Politie Intern / Samenloop Screening en Integriteit

Aanleiding

Per 1 januari 2023 is de Politiewet aangepast op het onderdeel screening. De aanpassing heeft tot gevolg dat de screening, meer dan voorheen het geval was, consequenties kan hebben voor zittende politiemedewerkers. Dat geldt in mindere mate voor externen¹ die voor de politie werken daar in die gevallen geen sprake is van een aanstelling. Niet alleen uit externe signalen, maar ook bij de continue controle, de meldplicht en de herhaalonderzoeken kunnen betrouwbaarheidsrisico's aan het licht komen die mogelijk als een integriteitsschending kunnen worden aangemerkt. De samenloop die vervolgens tussen 'de screening' en 'een integriteitsschending' ontstaat, kan (juridisch) complex zijn. Dit vraagt, mede vanwege de mogelijk hieraan verbonden rechtspositionele gevolgen voor de politiemedewerker, om een duidelijk en transparant proces dat, in het belang van onder andere rechtsgelijkheid en -zekerheid, landelijk uniform wordt uitgevoerd.

In dit document zullen met het oog op het bovenstaande een aantal onderwerpen worden uitgewerkt. Opgemerkt moet worden dat deze uitwerking niet uitputtend is. De materie kan immers zeer casuïstisch en complex zijn waardoor een uitputtende uitwerking niet mogelijk is.

In dit document zullen onderwerpen die al uitgewerkt zijn als bekend worden verondersteld. Hierbij kan worden gedacht aan onderwerpen uit de volgende documenten en wet- en regelgeving:

- Basisverhaal screeningswet 2023;
- Instructie leidinggevend screening 2023;
- Handelingsperspectief Leidinggevend politie Wet screening ambtenaren van politie en politie-externen;
- Handboek en Handleidingen screening;
- Beslisboom screening;
- Meetlat;
- De Algemene wet bestuursrecht;
- De politiewet;
- Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen (Amvb).

De onderwerpen die aanbod zullen komen zijn:

1. Vertrouwelijk karakter screeningsgesprek;
2. Betrouwbaarheidsrisico's n.a.v. meldingen of signalen uit een periodiek herhaalonderzoek;
3. Wanneer een incidenteel herhaalonderzoek;
4. Hit vanuit de continue controle;
5. Verschoningsrecht bij meldingen.

Verder is het belang **verschillende type (Awb-)besluiten** te onderscheiden:

- A. Screeningsbesluiten. Dit zijn beslissingen naar aanleiding van screeningsonderzoeken, in eerste instantie dan wel (incidenteel c.q. periodiek) herhaald. De bevoegdheid tot het nemen van deze besluiten is belegd bij de teamchef VIK² (TC VIK). Onderscheiden kunnen worden:
 - I. Besluit tot afgifte van een VvB³;
 - II. Besluit tot weigering van afgifte van een VvB (na een voornemen weigering)⁴;
 - III. Besluit tot intrekking van een VvB (na een voornemen intrekking).

¹ Degene die krachtens overeenkomst werkzaamheden verricht voor de politie, de rijksrecherche of de Politieacademie (Besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen).

² Team Veiligheid, Integriteit en Klachten.

³ Verklaring van betrouwbaarheid.

⁴ Besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dit besluit heeft geen opschortende werking, dat wil zeggen dat de medewerker na het nemen van een negatief besluit zijn functie niet meer kan uitoefenen.

- B. Disciplinaire dan wel anderszins rechtspositionele (straf)besluiten. Informatie uit een lopend screeningsonderzoek kan – na triage⁵ – aanleiding zijn voor een oriënterend onderzoek, een lijnonderzoek of een disciplinair onderzoek (los van een strafrechtelijk onderzoek). De uitkomst hiervan kan een rechtspositioneel besluit zijn waarin een sanctie en/of bijkomende maatregel wordt opgelegd. De bevoegdheid tot het nemen van deze besluiten is belegd bij het sectorhoofd, de eenheidsleiding of de korpsleiding;
- C. Aanstellingsgerelateerde rechtspositionele besluiten. Dit zijn beslissingen die in het verlengde liggen van negatieve screeningsbesluiten en hiervan het gevolg zijn⁶. De bevoegdheid tot het nemen van deze besluiten is, afhankelijk van de aard van het betreffende besluit – gemandateerd aan de eenheidsleiding, het sectorhoofd of de teamchef van de betrokken medewerker.

Alle genoemde soorten besluiten hebben ieder een eigen afwegingskader. Hierbij kan er wel sprake kan zijn van een bepaalde overlap.

⁵ Waar in dit document triage wordt genoemd betreft het de triage in dezelfde vorm als waarin wordt besloten of er lijn-, oriënterend- of disciplinair onderzoek dient te worden ingesteld maar waarin nu het signaal, het betrouwbaarheidsrisico of een vermoeden van plichtverzuim wordt besproken.

⁶ Bijvoorbeeld ontslag wegens ongeschiktheid wegens een ingetrokken VvB.

1. Vertrouwelijk karakter screeningsgesprek – delen van informatie uit het screeningsdossier

Bij Veiligheids(VO)-onderzoeken (AIVD) die tot 01-01-2023 onder mandaat van de AIVD door de politie werden uitgevoerd, hadden het screeningsgesprek en het gespreksverslag voor *de politie* een vertrouwelijk karakter. Dat had tot gevolg dat informatie uit deze gesprekken niet deelbaar was met *de politie*.

Deze *vertrouwelijkheid* werd ook toegepast op gesprekken die plaatsvonden bij BGO-onderzoeken.

Sedert 1 januari 2023 kennen wij door de invoering van de ‘Wet screening’ betrouwbaarheidsonderzoeken (BO en BO+) en rijst de vraag wat de status van de gesprekken en de gespreksverslagen in die onderzoeken is. Zijn deze onverkort vertrouwelijk?

Met betrekking tot het **delen van informatie** uit een screeningsonderzoek gelden de volgende uitgangspunten:

- a. De bevoegdheid tot het nemen van een screeningsbesluit is gemandateerd aan de TC VIK onder wiens verantwoordelijkheid het screeningsonderzoek wordt uitgevoerd. Om een goede beslissing te kunnen nemen dient de TC VIK inzage te hebben in het screeningsdossier inclusief het verslag van het screeningsgesprek⁷;
- b. In voorkomende gevallen kunnen bij een herhaald BO en een (herhaald) BO+ screening betrouwbaarheidsrisico's aan het licht komen waarbij er *geen* sprake is of zal zijn van plichtsverzuim. Alvorens de TC VIK een besluit neemt, dient eerst te worden onderzocht of het betrouwbaarheidsrisico binnen een redelijke termijn opgelost kan worden⁸. De verantwoordelijkheid voor het onderzoek naar de oplosbaarheid ligt primair bij de direct leidinggevende van de medewerker in kwestie. Om daartoe te komen zal er informatie over het betrouwbaarheidsrisico met de direct leidinggevende van de medewerker moeten worden gedeeld. Het integraal delen van het screeningsdossier is in beginsel niet noodzakelijk en kan mogelijk niet proportioneel zijn. In zo een geval zal er door de bewerk van het screeningsonderzoek, voor de direct leidinggevende, een aparte rapportage moeten worden opgemaakt dat zich beperkt tot een (summiere) beschrijving in algemene termen van het betrouwbaarheidsrisico. In bijlage 1 van dit document is een format voor een dergelijk informatierapport opgenomen;
- c. In voorkomende gevallen kunnen bij een herhaald BO en een (herhaald) BO+ betrouwbaarheidsrisico's aan het licht komen waarbij er ook sprake is of al zijn van plichtsverzuim. Naar aanleiding hiervan zal er – in de betreffende eenheid – een triage moeten volgen waarvoor ook informatie uit het screeningsonderzoek nodig zal zijn. Het integraal delen van het screeningsdossier is in beginsel niet noodzakelijk en kan mogelijk niet proportioneel zijn. In zo een geval zal er door de bewerk van het screeningsonderzoek, voor de TC VIK, ten behoeve van de triage, een aparte rapportage worden opgemaakt dat zich beperkt tot een (summiere) beschrijving in algemene termen van het vermoeden van het mogelijke plichtsverzuim. In bijlage 1 van dit document is een format voor een dergelijk informatierapport opgenomen;
- d. De bevoegdheid tot het nemen van een *aanstellingsgerelateerd rechtspositioneel* besluit is – afhankelijk van de aard van het betreffende besluit – gemandateerd aan de eenheidsleiding, het sectorhoofd of de teamchef van de betrokken medewerker. Dit besluit zal doorgaans volgen op een negatief screeningsbesluit. Om dit aanstellingsgerelateerd rechtspositioneel besluit te kunnen nemen kan in de regel volstaan worden met verstrekking van het (voorgenomen) negatief screeningsbesluit door de TC VIK aan de betreffende leidinggevende. Het delen van het screeningsonderzoekdossier is hiervoor in principe niet noodzakelijk;

⁷ Zie ook artikel 48r Politiewet 2012 en de Memorie van Toelichting (MvT) bij de ‘Wet screening’.

⁸ Handelingsperspectief Leidinggevenden politie Wet screening, Staatscourant 2022, nr. 29728, 9, november 2022.

- e. In lopende interne onderzoeken (disciplinaire onderzoeken en lijnonderzoeken) kan het voor het onderzoek noodzakelijk zijn dat er informatie uit een lopend of reeds afgesloten screeningsonderzoek vereist is. Een verzoek tot verstrekking van informatie uit het screeningsdossier⁹ kan ingewilligd worden mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
- I. Aan het verzoek dient een toestemming¹⁰ van het bevoegd gezag van het intern onderzoek ten grondslag te liggen¹¹;
 - II. Schriftelijk met redenen omkleed (welke informatie, waarom en waarvoor is de gevraagde informatie benodigd);
 - III. Het verzoek dient concreet en afgebakend te zijn (beperkt tot het onderzoeks(deel)onderwerp);
 - IV. De informatie wordt – schriftelijk – in de vorm van een rapportage verstrekt¹²;
 - V. De verstrekking wordt vastgelegd in het journaal horende bij de registratie van betrokkene in Delta.

Indien de situatie zich daarvoor leent en het noodzakelijk is, zou de screener/onderzoeker binnen het intern onderzoek als getuige kunnen worden gehoord.

Het bovenstaande betekent, dat bij de introductie voorafgaand aan het inhoudelijk screeningsgesprek met een screeningskandidaat, door de screener/onderzoeker aan de screeningskandidaat medegedeeld dient te worden dat het gesprek en het verslag daarvan, niet onverkort vertrouwelijk is. De screeningskandidaat moet ermee bekend zijn dat er informatie met het bevoegd gezag zal worden gedeeld in het geval er een betrouwbaarheidsrisico aan het licht komt, waaronder mede wordt begrepen een vermoeden van plichtsverzuim. Ook zal de medewerker moeten weten dat door het bevoegd gezag daar – eventueel disciplinaire en/of rechtspositionele – consequenties aan kan verbinden.

⁹ Zie bijlage 3.

¹⁰ Zie Protocol: onderzoek in disciplinaire zaken politie.

¹¹ In ieder geval een onderzoeksopdracht en de aanwezigheid van toestemming tot *het doen van navraag bij Screening* als onderzoeksmiddel.

¹² Zie bijlage 4.

C. Wel een betrouwbaarheidsrisico maar geen²⁸ plichtsverzuim (bijvoorbeeld een buiten de schuld van betrokkene om ontstane slechte financiële situatie (bijv. echtscheiding / verkoop woning) of een criminele inwonende persoon):

Een melding (meldplicht) of ander signaal:

- 2.i [redacted]
 - [redacted]
 - [redacted]
 - [redacted]
 - [redacted]

D. Situatie waarbij er in de periode tussen het BO of BO+ dat met een positief besluit is afgesloten én dat de formele aanstelling nog niet heeft plaatsgevonden, alsnog, een betrouwbaarheidsrisico bekend wordt:

- 2.i [redacted]
 - [redacted]
 - [redacted]
 - [redacted]
 - [redacted]
 - [redacted]
 - [redacted]
- [redacted]
 - [redacted]

²⁸ 2.i [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

4. Hit vanuit de continu controle (er is sprake van een dienstbetrekking of ovk)

De continu controle is van toepassing op iedere persoon die werk doet voor en bij de politie waarvoor een VvB BO of een VvB BO+ vereist is. Met de continu controle wordt dagelijks gezien of de justitiële documentatie verandert en wordt – simpel gesteld – bekeken of deze persoon een misdrijf³¹ heeft gepleegd.

2.i

[Redacted text]

[Redacted text]

- [Redacted text]
- [Redacted text]
- [Redacted text]
- [Redacted text]
- [Redacted text]

Is de casus / het misdrijf reeds bekend bij de organisatie?

- **Ja:**
 - Er is reeds door de organisatie op geacteerd → reeds afgehandeld → geen verdere actie nodig (overgangsvraagstuk)
 - Er is reeds door de organisatie op geacteerd maar niet adequaat bijv. → zie hieronder bij “nee”
 - Er is nog niet door de organisatie op geacteerd → zie hieronder bij “nee”
- **Nee:**
 - Misdrijf onherroepelijk → Zwaarwegend beletsel (elke onherroepelijke veroordeling voor een misdrijf waarbij door de rechter onherroepelijk een (on)voorwaardelijke vrijheidsstraf of taakstraf is opgelegd)? → incidenteel herhaalonderzoek → negatief besluit (na voornemen) / weigering afgifte VVB → mits uitzonderingsregel van toepassing is³⁴, de hardheidsclausule³⁵
 - Misdrijf onherroepelijk → Geen zwaarwegend beletsel (bijv. art. 8 Wvw)?
 - → plichtsverzuim → triage → disciplinaire route (zie hierboven)
 - → geen plichtsverzuim (hypothetisch), wel een betrouwbaarheidsrisico → een incidenteel herhaalonderzoek (zie hierboven)
 - Misdrijf openstaand / nog niet onherroepelijk? → samenloop → triage → disciplinaire route (zie hierboven bij mogelijke uitkomsten disciplinaire route)

³¹ De continu controle is alleen van toepassing op misdrijven en er wordt niet verder teruggekeken dat 01 januari 2023. Neemt uiteraard niet weg dat misdrijven gepleegd voor 01 januari 2023 onbekend blijven. Die categorie, evenals gepleegde overtredingen, vallen onder de meldplicht.

³² 2.i

³³ 2.i

³⁴ Een zwaarwegend beletsel tenzij naar het oordeel van de korpschef geen sprake is van onvoldoende waarborgen dat de betrokkene betrouwbaar kan worden geacht. Dit oordeel hangt af van de omstandigheden van het geval. De bijzondere omstandigheden kunnen zijn gelegen in het gepleegde feit en/of in de persoon van de betrokkene. Denkbaar is dat de leeftijd van de betrokkene op de pleegdatum, de zwaarte van de opgelegde straf en/of maatregel waarop de justitiële gegeven betrekking heeft en/of het aantal binnen de beoordelingsperiode vastgelegde justitiële gegevens worden meegewogen bij de vraag of in een individueel geval sprake is van dergelijke bijzondere omstandigheden.

2.i

5. Verschoningsrecht versus openheid en transparantie

In het screeningsgesprek (BO+) dient de betrokkene openheid van zaken te geven. Betrokkene moet gevraagd en ongevraagd transparant en eerlijk zijn. Persoonlijke omstandigheden die een betrouwbaarheidsrisico zouden kunnen vormen moeten worden gemeld.

Zouden er conflicten kunnen ontstaan tussen het verschoningsrecht (stafrecht) en de meldplicht en – zo ja – wanneer en hoe gaan wij hier mee om? De politiemedewerker is bijvoorbeeld op de hoogte van een door zijn/haar partner gepleegd misdrijf dat nog niet bekend is c.q. nog niet ontdekt is.

Kern in het ambtenarenrecht is de plicht van een medewerker om de jegens hem/haar gerezen twijfel weg te nemen. Gesteld kan worden dat dit onverkort ook geldt in een screeningsprocedure. Het belang van een integer korps is een zeer zwaarwegend belang waarvoor persoonlijke belangen veelal zullen moeten wijken.

Het ambtenarenrecht kent in beginsel geen verschoningsrecht. Indien en voor zover hiervan al sprake zou kunnen zijn is dit een afgeleide van de strafrechtelijke variant en zal dit enkel kunnen worden ingeroepen in het geval van een samenloop met een strafrechtelijke procedure.

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte