



Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

VERTROUWELIJK

Coördinerend Officier van Justitie voor de Rijksrecherche

10.2.e

**Directie
Bestuursondersteuning**

10.2.e

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon

10.2.e

T 070 370 79 11
F 070 370 79 00

Datum 27 november 2018

Onderwerp aangifte schending geheimhouding

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

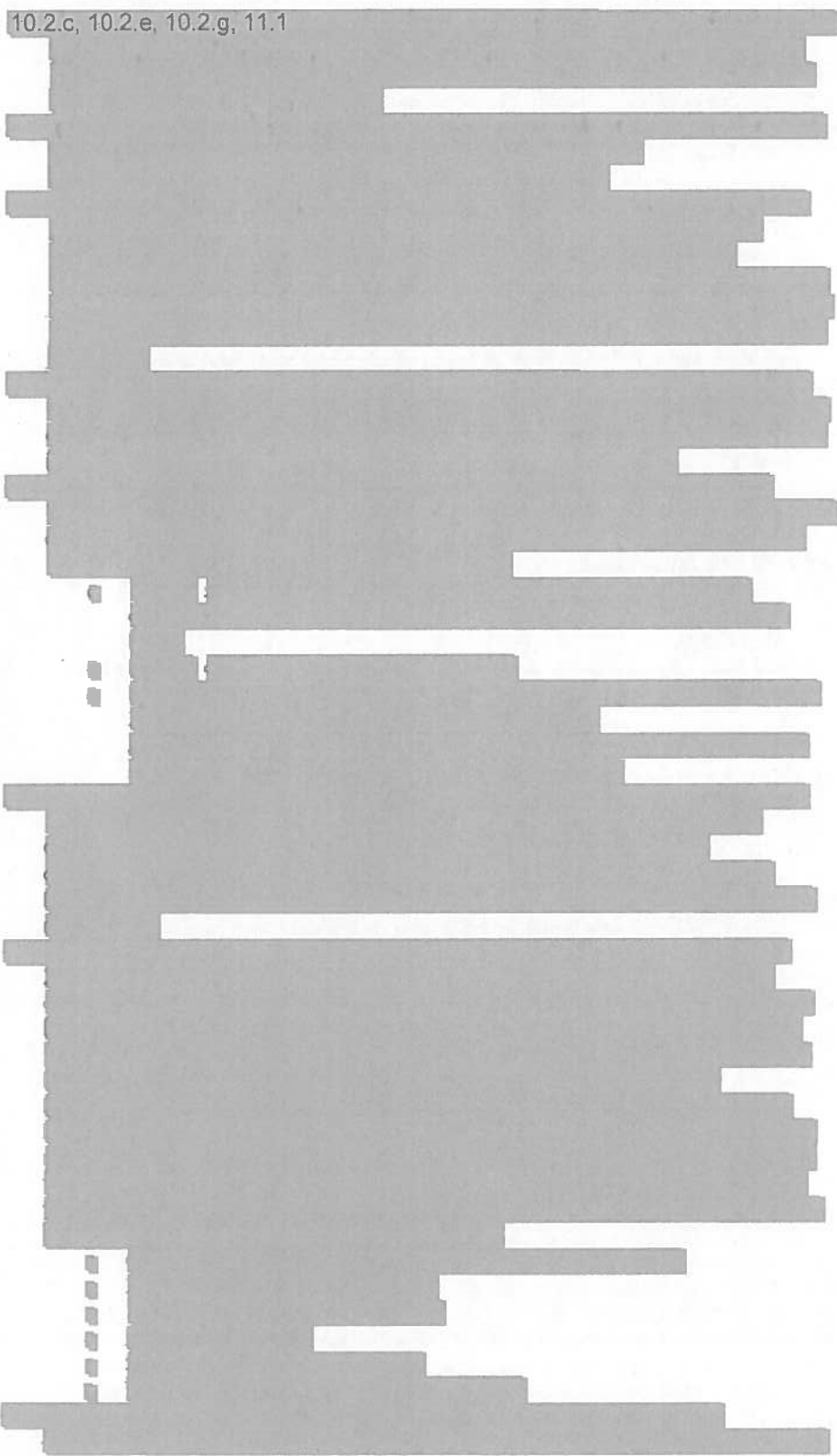
Geachte 10.2.e

Het ministerie van Justitie en Veiligheid wil een veilige werkomgeving voor haar medewerkers bieden. Dat lukt alleen als medewerkers er van op aan kunnen dat hun correspondentie niet onbevoegd in handen van derden terechtkomt. Dit staat op gespannen voet met de integriteit die de overheid dient te waarborgen, ook als goed werkgever.

Op 19 juli 2018 heb ik u in dit kader ter beoordeling een dossier in handen gesteld met daarin opgenomen onze reconstructie van meer dan twintig informatieposities die zich op verschillende domeinen afspelen en waarover diverse media in de afgelopen jaren bleken te beschikken op basis van een mogelijke bron binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid.

10.2.c, 10.2.e, 10.2.g, 11.1

10.2.c, 10.2.e, 10.2.g, 11.1



10.2.e, 10.2.g, 11.1

[REDACTED]

In aanvulling breng ik nog het volgende onder uw aandacht:

> [REDACTED]

> [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Ik ben uiteraard van harte bereid deze aangifte verder toe te lichten. Gaarne
verneem ik hoe u opvolging geeft aan deze aangifte.

Met vriendelijke groet,

R.J. Barendse
plv. secretaris-generaal

Veilige werkomgeving en jaarverslag integriteit 2017 en 2018

Nieuwsbericht | 11 juni 2019

Binnen Justitie en Veiligheid wordt hard gewerkt aan een meer open en inclusieve organisatie waarin de professionele tegenspraak is en kwesties in alle openheid aangekaart kunnen worden. Met als doel een veiligheidsklimaat te creëren voor alle medewerkers te kunnen bieden. Dat is namelijk een belangrijke voorwaarde voor een integere werkomgeving. In een veilige werkomgeving is er voor medewerkers ruimte om over gedragingen te spreken die niet passen aan de basis van de taakuitvoering liggen.

Daartoe investeren we aan de ene kant veel in ons integriteitsstelsel en in onze vertrouwenspersonen. In het jaarverslag (http://content.rp.rijkswb.nl/cis/content/media/rijksportal/venj/nieuws_30/venjbreed/2019_2/06_juni_14/PDF_Jaarverslag_Integriteit_2017_e) centrale coördinator integriteit staat beschreven welke stappen de afgelopen jaren zijn gezet om de basis van dit stelsel te versterken. De vertrouwenspersonen vormen een belangrijke schakel in onze integriteitszorg. Er kunnen zich altijd situaties voordoen waarvoor medewerkers een drempel ervaren om naar hun leidinggevende te stappen. Via vertrouwenspersonen wordt medewerkers de gelegenheid geboden om morele of integriteitsvraagstukken aan de orde te stellen en hulp te krijgen bij mogelijke problemen. Een melder die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt, mag daarvan geen nadelige functie ondervinden. Alle verantwoordelijke lijnmanagers hebben een zorgplicht om medewerkers te behoeden voor integriteitsproblemen. Overigens is de bescherming tegen benadeling niet beperkt tot het melden van misstanden, maar ook als men integriteitsproblemen ongewenste omgangsvormen meldt. In de bijgaande informatiebrochure

(http://content.rp.rijkswb.nl/cis/content/media/rijksportal/venj/organisatie_42/venj_3/venjbreed_1/integriteit_bij_venj/bestanden_116/2018_1) is toegelicht bij wie en hoe je zaken die niet door de beugel kunnen, kunt melden en hoe daar opvolging aan wordt gegeven. Ook zijn we bezig een externe voorziening in te richten. Er komt er een vaste externe integriteitscommissie JenV. De onafhankelijke deskundigen die meldingen van een vermoeden van een misstand en niet integere gedragingen van medewerkers zal nemen en zal onderzoeken. Bij deze integriteitscommissie wordt ook een onafhankelijk meldpunt voor medewerkers en vertrouwenspersonen ingericht. Dit draagt bij aan een professionele en objectieve behandeling.

Daarnaast heeft de Rijksoverheid ook een interne klokkenluidersregeling (https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2016-11-10-1.html) van misstanden. Deze regeling sluit aan bij de Wet Huis voor klokkenluiders (https://wetten.overheid.nl/BWBR0037852/2016-11-10-1) staat hoe u vermoedens van misstanden op uw werk op een goede manier kunt melden, wat er met die melding gebeurt en hierbij kunt krijgen.

Aan de andere kant houdt het creëren van een veilige werkomgeving voor medewerkers in dat er wordt opgetreden tegen het lekken van informatie wordt gelekt. Een veilige werkomgeving ervaren medewerkers alleen als ze er van op aan kunnen dat (vertrouwelijke) informatie niet onbevoegd in handen van derden terechtkomt. Er is geconstateerd dat dit helaas meermaals wel het geval is geweest. Het verstrekken van informatie aan derden zonder toestemming van betrokken medewerkers staat op gespannen voet met de overheid dient te waarborgen als goed werkgever. Het lekken van informatie is ondermijnend voor het onderlinge vertrouwen. Bovendien schaadt het in veel gevallen ook de privacy van medewerkers of andere betrokkenen. Daarom is, mede in het licht van bovengenoemde klachten van medewerkers, besloten contact op te nemen met de coördinerend OvJ voor de Rijksrecherche bij de OvJ is aangedragen betreft een twintigtal informatieposities die over verschillende aangelegenheden gaan en waarvan de informatie ook wisselend is.

Aan de coördinerend OvJ voor de Rijksrecherche is gevraagd te kijken of zij als onpartijdige instantie in het dossier kunnen herkennen die zich lenen voor nader onderzoek. De coördinerend OvJ voor de Rijksrecherche heeft op basis van casuïstiek vervolgens aangegeven dat er voldoende grondslag is voor een strafrechtelijk onderzoek naar vermeend schending van de grond daarvan is vervolgens door het ministerie aangifte gedaan wegens schending van het ambtsgeheim en is door de Rijksrecherche een onderzoek geïnitieerd.

Dergelijk onderzoek zou niet nodig moeten zijn. Zoals hierboven beschreven hebben we mogelijkheden en instrumenten wellicht niet door de beugel kunnen veilig te kunnen bespreken, te melden en goed te laten onderzoeken. Laten we erin investeren om een veilige werkomgeving waardoor het onbevoegd lekken van (vertrouwelijke) informatie aan derden niet gebeurt.

Wat vond je van dit bericht? Plaats een reactie of geef je waardering met een duimpje.

Laatst gewijzigd: 17 juni 2019 10:09

5

()

1

()

0 Reacties

10.2.e minjenv.nl)

Annuleren ()

X ()

Er zijn nog geen reacties.

Kijk vanavond naar Nieuwsuur

Nieuwsbericht | 04 juli 2019

In de uitzending van Nieuwsuur vanavond, donderdag 4 juli, zal aandacht besteed worden aan het strafrechtelijk onderzoek naar lekken bij JenV.



Zoals eerder gemeld via onder meer Rijksportal loopt er een strafrechtelijk onderzoek van het OM naar het onrechtmatig lekken van vertrouwelijke informatie vanuit JenV naar onbevoegde derden. In Nieuwsuur zal journalist Bas Haan stilstaan bij dit onderzoek en de manier waarop JenV omgaat met deze zaak. De uitzending begint om 22.00 uur op NPO2 en is ook te volgen via nieuwsuur.nl.

Wat vond je van dit bericht? Plaats een reactie of geef je waardering met een duimpje.

Laatst gewijzigd: 05 juli 2019 08:41

9

()

1

()

0 Reacties

10.2 e

@minjenv.nl)

Annuleren ()

X ()

Er zijn nog geen reacties.



Ministerie van Justitie en Veiligheid

D3

Modelinstructie Handelwijze Integriteitsschendingen binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid

Datum
Update van VenJ
naar JenV

juli 2017
november 2017

Colofon

Afzendgegevens

Bureau Secretaris-Generaal

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersonen

10.2.e

10.2.e

10.2.e

Senior Beleidsadviseur Integriteit

10.2.e

Bijlage

1

Inhoud

Colofon	3
1	Inleiding 6
2	Definitie en omschrijving van een integriteitsschending 7
3	Taken centrale eenheid / functionaris in het geval van een integriteitsschending 9
4	Procedure 10
5	Handelwijze na de melding van een integriteitsschending 13
5.1	Een intern (bij het organisatieonderdeel) gemelde integriteitsschending 13
5.2	Melden door het bevoegd gezag 13
5.3	Eerste beoordeling van de melding en starten van een onderzoek 14
5.4	Afhandeling van de melding 15
5.5	Bescherming tegen benadeling 15
5.6	Samenloop van een (disciplinair) feitenonderzoek en een strafrechtelijk onderzoek 16
5.7	Ordemaatregelen 17
6	Oriënterend (voor)onderzoek 21
6.1	Doel 21
6.2	Procedure 21
6.3	Vervolg 22
7	(Disciplinair) feitenonderzoek 23
7.1	Doel 23
7.2	Procedure 23
7.3	Bevoegdheden 24
7.4	Verplichte medewerking van betrokkene en cautie 24
7.5	Vervolg 25
8	Uitwisseling van gegevens tussen een oriënterend (voor)onderzoek en een (disciplinair) feitenonderzoek 27
9	Juridische afhandeling integriteitsschendingen 29
9.1	Tenlasteleggings- en verantwoordingsfase 29
9.2	Voornemen tot strafoplegging 29
9.3	Betrokkene mag bedenkingen inbrengen 30
9.4	Opleggen van straf of maatregel 30
9.5	Rechtsmiddelen voor de ambtenaar 31
10	Rehabilitatie 33
10.1	In welke gevallen is het bevoegd gezag gehouden tot rehabilitatie? 33
10.2	Hoe gaat rehabilitatie in zijn werk? 33
11	Schriftelijke vastlegging door het bevoegd gezag 35
12	Nazorg 36

1 Inleiding

Deze instructie beschrijft de wijze, waarop de functionarissen binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) die optreden als bevoegd gezag moeten omgaan met een (vermoedelijke) integriteitsschending.

Kennisneming van deze instructie is daarmee van belang voor alle medewerkers van het ministerie van Justitie en Veiligheid die op enigerlei wijze betrokken zijn bij een melding van een (vermoedelijke) integriteitsschending, het onderzoek daarnaar en de afhandeling daarvan.

Het stroomschema (**zie bijlage**) moet daaraan bijdragen.

De rechten en verplichtingen van de betrokkene en de getuige in een (disciplinair) feitenonderzoek zijn geconcretiseerd in twee afzonderlijke brochures.

Hierna zullen we eerst omschrijven wat we onder een integriteitsschending verstaan.

OPTIONEEL

Veel grote organisaties hebben een speciaal centraal meldpunt ingericht, dat in het geval van integriteitsschendingen een aantal taken heeft. Deze taken worden in hoofdstuk 3 van deze instructie beschreven.

Vervolgens omschrijven we de te volgen procedure op hoofdlijnen, waarna we in de daaropvolgende hoofdstukken verschillende fases binnen deze procedure nader uitwerken:

- de handelwijze direct na een melding;
- de verschillende soorten onderzoek die kunnen worden ingesteld;
- de stappen die op grond van dit onderzoek kunnen worden genomen, zoals een disciplinair traject, rehabilitatie en/of nazorg.

Definitie en omschrijving van een integriteitsschending

Binnen Justitie en Veiligheid gebruiken we de volgende definitie van een integriteitsschending:

Een handeling of het nalaten daarvan, binnen of buiten diensttijd, waarbij in strijd is gehandeld met de wet, beleidsvoorschriften, circulaire, gedragsrichtlijnen of met de plichten en verantwoordelijkheden van het goed ambtenaarschap,

OPTIONEEL

dan wel een gedraging die een strafbaar feit oplevert. (Voor OM, Nationale Politie en DJI zal dit vrijwel altijd wel het geval zijn, omdat zij werkzaam zijn in de strafrechtketen, maar voor een ambtenaar die werkzaam is op het bestuursdepartement hoeft dat op basis van de huidige jurisprudentie niet altijd het geval te zijn. Als het delict zich buiten de werksfeer heeft afgespeeld, zal het afhankelijk zijn van de feiten en omstandigheden (aard en ernst delict, maat opgelegde straf, belemmering functioneren ambtenaar, welke schade ten aanzien van de dienst) of dit een integriteitsschending oplevert.

Voor alle bij JenV werkende ambtenaren geldt dat zij verplicht zijn zich te gedragen zoals het een goed ambtenaar betaamt.

Het is niet uitputtend te omschrijven in welke gevallen er wel en in welke er niet is gehandeld volgens goed ambtenaarschap. Hieronder volgt het toetsingskader om deze beoordeling te kunnen maken.

Het kader wordt gevormd door twee wetsartikelen:

- artikel 125ter Ambtenarenwet bepaalt dat een ambtenaar verplicht is om zich als een goed ambtenaar te gedragen;
- artikel 50 van het ARAR bepaalt dat "de ambtenaar gehouden is de plichten uit zijn functie voortvloeiende nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen, zoals een goed ambtenaar betaamt."

Ook de eed of belofte die door alle medewerkers van JenV is afgelegd, is van belang. Op grond van artikel 51 ARAR is de ambtenaar verplicht om een eed of belofte af te leggen. De ambtenaar legt daarmee een verklaring af over zijn functievervulling als ambtenaar en spreekt daarmee uit dat hij zich bewust is van zijn bijzondere positie in de samenleving. Handelen in strijd met de eed of belofte kan (een vermoeden van) opleveren.

Verder is de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) van belang. Deze code geeft een nadere invulling van het hiervoor vermelde kader voor integer handelen. Het document geeft een overzicht van de belangrijkste rijksbrede afspraken op het gebied van integriteit. Daarnaast biedt de code een houvast bij het maken van afwegingen en het nemen van beslissingen. De gedragscode is van toepassing op iedereen die werkt voor het Rijk. In de eerste plaats zijn dit alle ambtenaren die zijn aangesteld in dienst van de Rijksoverheid. Daarnaast geldt de gedragscode ook voor andere mensen die werkzaam zijn voor de Rijksoverheid bijvoorbeeld als stagiair, als uitzendkracht of als extern ingehuurde opdrachtnemer. Het ministerie van Justitie en Veiligheid hanteert deze rijksbrede gedragscode. De oude JenV-gedragscode is komen te vervallen.

OPTIONEEL

Voorts geldt voor medewerkers van (organisatieonderdeel) aanvullend een specifieke gedragscode, die is opgesteld vanwege de specifieke publiekrechtelijke taak en/of de specifieke kenmerken en risico's van (organisatieonderdeel). Dit is de (naam Code) van (datum).

Aan de hand van het hierboven weergegeven toetsingskader zal per geval de beoordeling gemaakt moeten worden of er sprake is van een vermoedelijke integriteitsschending.

Voorbeelden van integriteitsschendingen kunnen zijn:

- belangenverstrengeling;
- onzorgvuldig omgaan met informatiebronnen;
- manipulatie of misbruik van (de toegang tot) informatie;
- misbruik van bevoegdheden of positie;
- onverenigbare functies/bindings/activiteiten;
- ongewenst gedrag, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld;
- strafbare feiten binnen en buiten werktijd ¹;
- misdragingen binnen en buiten werktijd ²;
- verspilling en misbruik van rijks eigendommen;
- handelen in strijd met de afgelegde eed of belofte.

Waar in dit stuk wordt gesproken over integriteitsschending wordt ook bedoeld: een *vermoeden* daarvan.

Waar in dit stuk wordt gesproken over 'betrokkene' wordt bedoeld: de persoon op wie het onderzoek zich richt.

Waar in dit stuk wordt gesproken over bevoegd gezag wordt bedoeld: de persoon die bevoegd is rechtspositionele beslissingen en besluiten te nemen ten aanzien van de betrokkene.

¹ Zie optionele aanvulling op pagina 9.

² Te denken valt aan misdragingen die het imago van het ministerie van Justitie en Veiligheid of daarbij betrokken personen kunnen schaden of onheuse bejegeningen aan medewerkers van of betrokkenen bij het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Optioneel en, indien van toepassing, nader te specificeren per organisatieonderdeel

3 Taken centrale eenheid / functionaris in het geval van een integriteitsschending

Organisatieonderdelen kunnen een centrale eenheid hebben ingericht dan wel een functionaris hebben aangewezen met als kerntaak het op structurele wijze aandacht geven aan en versterken van integriteitszorg binnen het organisatieonderdeel. Deze eenheid of functionaris heeft dan een adviserende, stimulerende en ondersteunende rol. Specifieke taken kunnen onder andere zijn:

- *fungeren als meldpunt waar het bevoegd gezag melding dient te maken van elke (vermoedelijke) integriteitsschending en de afhandeling daarvan;*
- *het registreren van deze meldingen, de afdoeningen daarvan en het bevorderen van de uniformiteit daarvan;*
- *het op verzoek van het bevoegd gezag uitvoeren van onderzoek naar de integriteitsschending of het vermoeden daarvan, met behulp van eigen opgeleide onderzoekers die behoren tot deze centrale eenheid;;*
- *het op verzoek van het bevoegd gezag geven van ondersteuning en advies in de handelwijze na constatering van een integriteitsschending of een vermoeden daarvan en/of over de afdoening van een geconstateerde schending;*
- *het in elk stadium van een (vermoedelijke) integriteitsschending fungeren als 'sparring partner' voor het bevoegd gezag.*

Daarbij is het niet de bedoeling dat deze centrale eenheid of functionaris verantwoordelijkheden van het bevoegd gezag overneemt. Het bevoegd gezag blijft zelf verantwoordelijk voor de afweging of een incident gemeld dient te worden als (vermoedelijke) integriteitsschending, voor het geven van de opdracht tot het instellen van een onderzoek, voor de keuze door wie dit onderzoek wordt verricht, voor de wijze van afhandeling van het onderzoek, etc. Iedere stap in dit proces vraagt steeds om een grondige afweging en expliciete beslissing van het bevoegd gezag.

In dit hoofdstuk wordt de volledige procedure van een onderzoek naar een integriteitsschending op hoofdlijnen beschreven. De verschillende fases zijn:

1. Melding / eerste signaal

Elke behandeling van een integriteitsschending kent een startpunt. Dit is het moment, waarop de informatie over een integriteitsschending voor de eerste maal binnenkomt of als zodanig wordt onderkend. De melding / het eerste signaal kan bijvoorbeeld afkomstig zijn uit:

- een interne melding in de lijn;
- een vertrouwelijke melding aan de Vertrouwenspersoon;
- informatie uit een lopend onderzoek of restinformatie uit een afgesloten strafrechtelijk onderzoek;
- een brief van een burger;
- een melding via de Vertrouwenslijn.

Op basis van de melding / het eerste signaal wordt bepaald of de melding ontvankelijk is. En zo ja, of een onderzoek ingesteld moet worden. Zie hiervoor hoofdstuk 5 van deze instructie.

2. Oriënterend (voor)onderzoek

Dit is een kort onderzoek, waarin de melding wordt geduid. Als direct duidelijk is dat er een onderzoek moet komen, kan het oriënterend (voor)onderzoek achterwege blijven. Het oriënterend (voor)onderzoek beschrijven we in hoofdstuk 6 nader.

3. (Disciplinair) feitenonderzoek

Als besloten wordt tot een inhoudelijk onderzoek, volgt een (disciplinair) feitenonderzoek. In het (disciplinair) feitenonderzoek leggen de onderzoekers alle feiten objectief vast, zonder daarbij een persoonlijke mening of oordeel te geven. Het is namelijk de taak van het bevoegd gezag om te oordelen of de vastgestelde verweten gedragingen te kwalificeren zijn als plichtsverzuim. Het (disciplinair) feitenonderzoek komt in hoofdstuk 7 nader aan de orde.

4. Juridische afhandeling

Dit is het formele disciplinaire traject dat voorgeschreven is als het bevoegd gezag besluit de in het onderzoek vastgestelde verweten gedragingen te kwalificeren als vermoedelijk plichtsverzuim en voornemens is om een disciplinaire straf op te leggen. Dit traject kent de volgende vier fases:

a. Tenlasteleggings- en verantwoordingsfase

Als het bevoegd gezag oordeelt dat er sprake is van vermoedelijk plichtsverzuim, moet de betrokkene daarvan formeel op de hoogte worden gesteld. Dit gebeurt schriftelijk en wordt aangeduid als de tenlastelegging. Betrokkene krijgt de gelegenheid zijn visie te geven op de hem/haar ten laste gelegde gedragingen. Dit kan schriftelijk en/of mondeling gebeuren;

b. Voornemen tot strafoplegging

Nadat de betrokken ambtenaar in staat is gesteld zich te verantwoorden, volgt een definitief standpunt ten aanzien van de ten laste gelegde feiten en omstandigheden. Vastgesteld moet worden of de betrokken ambtenaar zich al dan niet schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim. Het opleggen van straf bij geconstateerd plichtsverzuim is geen verplichting. Het is uit het oogpunt van gelijkheid en precedentwerking wel zinvol dat

binnen het organisatieonderdeel in beginsel eenvormig wordt gehandeld. Als besloten wordt de ambtenaar disciplinair te straffen, moet het bevoegd gezag dit voornemen schriftelijk aan de betrokken ambtenaar meedelen;

c. Deze mag bedenkingen inbrengen

Tegen het voornemen tot disciplinaire strafoplegging, mag de betrokken ambtenaar bedenkingen inbrengen. Dat kan schriftelijk en/of mondeling plaatsvinden;

d. Besluit tot strafoplegging.

De juridische afhandeling binnen het disciplinaire traject wordt in hoofdstuk 9 nader beschreven.

Tijdens het onderzoekstraject en de juridische afhandeling kan de betrokken ambtenaar zich desgewenst van juridische bijstand voorzien. De kosten hiervan zijn voor eigen rekening.

Een stroomschema van de behandeling van een (vermoedelijke) integriteitsschending is **als bijlage** ingevoegd.

5 Handelwijze na de melding van een integriteitsschending ³

5.1 Een intern (bij het organisatieonderdeel) gemelde integriteitsschending

De leidinggevende of de Vertrouwenspersoon bij wie een vermoeden van een integriteitsschending wordt gemeld, draagt er zorg voor dat het bevoegd gezag onmiddellijk op de hoogte wordt gesteld van het gemelde vermoeden en van de datum, waarop de melding is ontvangen. De Vertrouwenspersoon maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder dat deze daar schriftelijk mee instemt.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor een adequate afhandeling van de melding. Zo moet er een ontvangstbevestiging uitgaan naar de ambtenaar die een vermoeden van een integriteitsschending heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging staat om welk vermoeden het gaat en het moment, waarop de medewerker het vermoeden aan zijn leidinggevende of de Vertrouwenspersoon heeft gemeld. Als de ambtenaar vertrouwelijk heeft gemeld aan de Vertrouwenspersoon, stuurt het bevoegd gezag een ontvangstbevestiging aan de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt of geeft deze door aan de melder.

Is de identiteit van de melder bekend, dan moeten degenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding vertrouwelijk omgaan met de identiteit van de melder. Deze mag niet verder bekend worden gemaakt dan noodzakelijk is voor de procedure rondom de melding.

In de meeste gevallen zal de melding gaan over handelingen van een of meer individuele medewerkers. De identiteit van de betrokken medewerker(s) kan in de melding zijn opgenomen of eenvoudig zijn op te maken uit het relaas. Om ongewenste beschadiging van de betrokken medewerker(s) te voorkomen, krijgt de melding van meet af aan een strikt vertrouwelijke status. Hiermee bedoelen we dat alleen de verantwoordelijke en de met de directe behandeling belaste functionaris(sen) beschikt(ken) over de melding en de daarmee samenhangende informatie.

Het bevoegd gezag informeert de persoon of de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang zich daartegen verzet of een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad.

5.2 Melden door het bevoegd gezag

OPTIONEEL en, indien van toepassing, nader te specificeren per organisatieonderdeel

Organisatieonderdelen kunnen een centrale eenheid hebben ingericht dan wel een functionaris hebben aangewezen die zicht houdt op het totaalbeeld van (vermoedelijke) integriteitsschendingen en de wijze van afdoening daarvan. Het bevoegd gezag van een organisatieonderdeel maakt de afweging of een incident gemeld dient te worden aan deze eenheid of functionaris als (vermoedelijke) integriteitsschending. In het verlengde daarvan meldt het bevoegd gezag ook alle

³ Dit hoofdstuk gaat over de (verplichte) handelingen door organisatieonderdelen of medewerkers daarvan na een gemelde integriteitsschending. Zie voor het melden van integriteitsschendingen door individuele medewerkers het 'Model Handreiking Melding Integriteitsschendingen en misstanden binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid'.

genomen beslissingen en maatregelen naar aanleiding van een onderzoek naar een (vermoedelijke) integriteitsschending aan deze eenheid of functionaris.

Het bevoegd gezag beoordeelt of de ambtelijke en/of politieke top over de melding moet worden geïnformeerd.

5.3 Eerste beoordeling van de melding en starten van een onderzoek

Naar aanleiding van de melding, wordt in de eerste plaats beoordeeld of de melding ontvankelijk is.

De melding is niet-ontvankelijk, als het gemelde vermoeden geen betrekking heeft op een medewerker van JenV en/of de gedraging niet valt onder de verantwoordelijkheid van de organisatie.

Het bevoegd gezag stelt onmiddellijk een onderzoek in naar het vermoeden van een integriteitsschending, tenzij:

- het vermoeden kennelijk ongegrond is;
- de melding kennelijk onredelijk laat is gedaan.

Het vermoeden van een integriteitsschending is kennelijk ongegrond als er overduidelijk geen sprake is van een integriteitsschending, maar bijvoorbeeld van een rechtspositioneel conflict. Hiervan is ook sprake als op voorhand duidelijk is dat er onvoldoende concrete aanwijzingen van relevante feiten en omstandigheden zijn.

Als het gaat om meldingen die kennelijk onredelijk laat zijn gedaan, dan betreft het in geval van een misstand, zo blijkt uit de toelichting bij de Klokkenluidersregeling, feiten die in het verre verleden hebben plaatsgevonden. In het algemeen zal de organisatie niet te snel moeten oordelen dat een melding te laat is gedaan.

Het is aan het bevoegd gezag om te bepalen op welk niveau en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Zie hiervoor hoofdstukken 6 en 7 van deze instructie.

Als het onderzoek achterwege blijft, moet de melder daarover zo spoedig mogelijk schriftelijk worden geïnformeerd door het hoofd van dienst. Ook de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, krijgen als zij op de hoogte zijn gebracht van de melding, hierover bericht. Is de identiteit van de melder vertrouwelijk, dan wordt alleen de Vertrouwenspersoon geïnformeerd. De Vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving dan door aan de melder. Bij de kennisgeving wordt de melder gewezen op de mogelijkheid om zich te wenden tot de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

5.4 Afhandeling van de melding

De melder van een integriteitsschending moet binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk en gemotiveerd worden geïnformeerd over:

- de bevindingen van het onderzoek;
- het oordeel van het bevoegd gezag daarover en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.

Een Vertrouwenspersoon die betrokken is bij een melding krijgt dezelfde informatie. Is de identiteit van de melder vertrouwelijk, dan wordt alleen de Vertrouwenspersoon geïnformeerd. De Vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving dan door aan de melder.

Ook de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, moeten schriftelijk en gemotiveerd worden geïnformeerd over:

- de bevindingen van het onderzoek;
- het oordeel van de organisatie daarover; en
- de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.

Een uitzondering geldt als hierdoor een onderzoeksbelang zou kunnen worden geschaad. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de meldprocedure leidt tot aangifte en opsporing en moet worden voorkomen dat bewijsmateriaal wordt vernietigd.

Als de termijn van twaalf weken niet haalbaar is, bijvoorbeeld vanwege de omvang van het onderzoek, krijgen alle betrokkenen een verdagingsbericht. Hierin staat binnen welke (redelijke) termijn de informatie zal worden verstrekt.

Bij de kennisgeving moet – als er sprake is van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders – de melder er op worden gewezen dat hij het desbetreffende vermoeden kan melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

5.5 Bescherming tegen benadeling

In artikel 125quinquies, derde lid, van de **Ambtenarenwet** staat de bescherming verankerd voor melders van een vermoeden van een **misstand**, te weten:

“De ambtenaar die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet Huis voor klokkenluiders meldt, zal als gevolg daarvan geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij het bevoegd gezag of de daartoe bevoegde instantie.”

Iedere medewerker van JenV die te goeder trouw en naar behoren een bij hem/haar levend vermoeden van een integriteitsschending meldt, geniet naar analogie van deze wettelijke bepaling een vergelijkbare bescherming. Daarom draagt het bevoegd gezag er zorg voor dat een melder als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een integriteitsschending geen nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie en/of bij de uitoefening van zijn functie tijdens en na de behandeling van de melding. Ditzelfde geldt ook voor de (gewezen) Vertrouwenspersoon vanwege zijn/haar betrokkenheid bij een melding.

5.6

Samenloop van een (disciplinair) feitenonderzoek en een strafrechtelijk onderzoek

Een gemelde integriteitsschending kan tevens een strafbaar feit opleveren. Die verdenking kan ook pas ontstaan tijdens het oriënterend (voor)onderzoek of het (disciplinair) feitenonderzoek. Dat kan tot gevolg hebben dat naast de beslissing om onderzoek te verrichten ook de vraag opkomt of er aangifte gedaan moet worden. Bij ambtsmisdriven die vallen onder artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering, bestaat de verplichting om hiervan onmiddellijk aangifte te doen. Deze aangifteplicht is specifiek op ambtenaren gericht.

Daarnaast is er een algemene aangifteplicht op grond van artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering. Deze aangifteplicht geldt voor eenieder die op de hoogte is van bepaalde zeer ernstige misdrijven, zoals misdrijven tegen de veiligheid van de staat, misdrijven tegen het leven gericht, mensenroof of verkrachting. Het niet naleven van de aangifteplicht van artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering kan leiden tot strafvervolgning op grond van artikel 136 van het Wetboek van Strafrecht.

De aangifte kan leiden tot een strafrechtelijk onderzoek en strafrechtelijke vervolging. Een (disciplinair) feitenonderzoek en strafrechtelijk onderzoek kunnen naast elkaar plaatsvinden. Het ambtelijk tuchtrecht en het strafrecht vormen namelijk gescheiden kaders, elk met een eigen invalshoek. Dit heeft als gevolg dat dezelfde feiten anders beoordeeld kunnen worden. Het feit dat een ambtenaar niet wordt veroordeeld of dat een zaak wordt geseponeerd doet niets af aan het feit dat de relevante gedraging wel een grond voor een disciplinaire maatregel kan opleveren.

Voor zover mogelijk, is het zinvol om goed af te stemmen tussen beide onderzoeken. Om te voorkomen dat het onderzoeksbelang wordt geschaad, kan bijvoorbeeld in onderling overleg worden besloten de betrokkene(n) niet te informeren. Dit om te voorkomen dat betrokkene(n) bewijsmateriaal vernietigt(en).

Op grond van het artikel 39 f lid 1 sub e van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens kan het openbaar ministerie, onder bepaalde voorwaarden en als er sprake is van een zwaarwegend algemeen belang, strafvorderlijke gegevens verstrekken aan een (overheids)-werkgever ten behoeve van het beoordelen van de noodzaak tot het treffen van een rechtspositionele of tuchtrechtelijke maatregel tegen een werknemer die wordt verdacht van of is veroordeeld voor een strafbaar feit, waarvan duidelijk is dat hierdoor twijfels kunnen bestaan over diens behoorlijk (beroepsmatig) functioneren dan wel de integriteit van de overheid wordt aangetast. Per geval wordt een daartoe strekkend verzoek beoordeeld en al dan niet gehonoreerd. Het kan daarbij voorkomen dat vooralsnog geen gegevens kunnen worden verstrekt, omdat nog geen vervolgingsbeslissing is genomen. Dan zal geprobeerd moeten worden om zelf deugdelijk feiten vast te stellen, dan wel te wachten op het moment dat de strafvorderlijke gegevens eventueel alsnog kunnen worden verstrekt.

De Wet en het Besluit politiegegevens bieden geen expliciete algemene grondslag voor verstrekking van politiegegevens aan een (overheids)werkgever. Alleen voor het specifieke geval van een gevangenisdirecteur die gegevens wenst te ontvangen ten behoeve van het nemen van een beslissing over de aanstelling of het ontslag van personeel, is deze grondslag wel in deze regelgeving gecreëerd. Daarnaast kan afhankelijk van de omstandigheden van het geval soms wel een incidentele verstrekking plaatsvinden.

5.7 Ordemaatregelen

Als er sprake is van een melding van een integriteitsschending, dan moet het bevoegd gezag ook nog beslissen of de hierbij betrokken ambtenaar gedurende het onderzoek zijn werkzaamheden kan voortzetten. De aard en ernst van de vermoedelijke integriteitsschending kunnen het vertrouwen in de betrokken ambtenaar zodanig schaden dat voortzetting van zijn werkzaamheden op dat moment niet wenselijk is. De aanwezigheid van de betrokken ambtenaar op het werk kan ook het onderzoek frustreren, bijvoorbeeld doordat hij/zij bewijsmateriaal gaat vernietigen. Verder kan ook het risico bestaan van herhaling van de integriteitsschending. Tot slot kan afwezigheid van de ambtenaar ook nodig worden geacht om de rust op de werkvloer terug te laten keren.

Er kan echter ook bewust voor worden gekozen om de ambtenaar nog even aan het werk te laten. Bijvoorbeeld om hem te observeren in het kader van een lopend onderzoek. Afhankelijk van de concrete feiten en omstandigheden zal steeds de keuze moeten worden gemaakt of er een tijdelijke maatregel jegens de medewerker moet worden getroffen, een ordemaatregel.

Ordemaatregelen kunnen worden omschreven als alle door de werkgever getroffen maatregelen om de rust en orde in de werksituatie te bevorderen, te realiseren of te handhaven. Er zijn meerdere ordemaatregelen die het bevoegd gezag kan treffen, zoals:

- schorsing op grond van artikel 91 ARAR. In dit artikel wordt een algemene schorsingsgrond genoemd, te weten een schorsing in het belang van de dienst. Daarnaast worden twee specifieke schorsingsgronden genoemd, te weten als de betrokken ambtenaar strafrechtelijk vervolgd wordt wegens een misdrijf of als aan hem een voornemen tot strafontslag te kennen is gegeven. In deze twee specifieke gevallen is het ook mogelijk om (een gedeelte van) de bezoldiging in te houden;
- daarnaast is op grond van artikel 90 ARAR een ambtenaar van rechtswege geschorst als hij krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid beroofd is (tenzij de maatregel is genomen in het kader van de volksgezondheid en anders dan op grond van de Krankzinnigenwet). Voorbeelden van deze situatie zijn politiebewaring, voorlopige hechtenis of het ondergaan van gevangenisstraf. Er hoeft in deze gevallen dus geen besluit te worden genomen. Er staat dan ook geen bezwaar en/of beroep open tegen deze schorsingsgrond;
- een ontzegging van de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen of het werk op grond van artikel 77 ARAR. Deze ordemaatregel is minder ingrijpend dan een schorsing en ziet enkel op de toegang tot de werkplek. Als een medewerker vanuit huis zijn functie kan uitoefenen, kan niet altijd worden volstaan met een ontzegging van de toegang. De ambtenaar moet dan ook geschorst worden, zodat hij zijn functie niet mag uitoefenen.

Soms kan het nodig zijn verschillende ordemaatregelen te combineren.

Voor het opleggen van de ordemaatregel is volgens vaste rechtspraak een concrete verdenking van ernstig plichtsverzuim voldoende grond. De feiten die ten grondslag liggen aan de schorsing hoeven dus nog niet vast te staan. Het bevoegd gezag moet bij het opleggen van de ordemaatregel steeds zorgvuldig tegen elkaar afwegen:

- het belang van de werkgever om de maatregel op te leggen;
- het belang van de medewerker om zijn/haar werkzaamheden onverminderd voort te zetten.

Ook moet de op te leggen maatregel of combinatie van maatregelen altijd voldoen aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. In dat verband geldt dat een schorsing als een zwaardere maatregel wordt gezien dan een ontzegging van de toegang. Een dergelijk besluit wordt dan ook zwaarder getoetst.

In beginsel moet de ambtenaar gehoord worden, voordat een ordemaatregel wordt opgelegd, tenzij de vereiste spoed zich hiertegen verzet.

Behalve deze ordemaatregelen kan het bevoegd gezag een aantal minder ingrijpende maatregelen treffen om een vergelijkbaar resultaat te bereiken, zoals:

- het opleggen van (kortdurend) buitengewoon verlof ex artikel 33^e ARAR;
- het tijdelijk opdragen van andere werkzaamheden op grond van artikel 58 ARAR, al dan niet op een andere werkplek.

Verder kan het bevoegd gezag overgaan tot het innemen van bedrijfsmiddelen, zoals een diensttelefoon of het intrekken van autorisaties voor de duur van het onderzoek en een eventueel daaropvolgend disciplinair traject.

Het besluit om een ordemaatregel op te leggen moet in elk geval informatie bevatten over:

- het startpunt van deze maatregel;
- de duur van de maatregel; en
- de reden voor het treffen ervan.

De betrokken ambtenaar kan tegen dit besluit bezwaar maken.

Het is zinvol om een ordemaatregel te overwegen, nadat de melding van de integriteitsschending is ontvangen. Als er op dat moment geen aanleiding bestaat tot het treffen van een maatregel, kan dit op een later moment alsnog opnieuw aan de orde komen, afhankelijk van de resultaten van verricht onderzoek.

Het uitblijven of te laat treffen van een ordemaatregel kan nadelige gevolgen hebben. Bijvoorbeeld als er een reëel gevaar bestaat dat de integriteitsschending zich opnieuw zal voordoen. Of dat het noodzakelijke vertrouwen in de ambtenaar is aangetast door de aard en ernst van de vermoedelijke integriteitsschending. Dit kan een reëel veiligheidsrisico opleveren.

Als er dan geen ordemaatregel is getroffen, kan dat tot gevolg hebben dat een strafontslag – de zwaarste disciplinaire straf – geen stand houdt bij de rechter. Het feit dat een medewerker in de tussenliggende periode onveranderd zijn/haar werk heeft kunnen blijven doen, valt immers niet te verenigen met het gestelde veiligheidsrisico.

Een ordemaatregel is geen sanctie, maar het achterwege laten daarvan, kan dus wel van invloed zijn op de sanctiemogelijkheden van het bevoegd gezag.

6 Oriënterend (voor)onderzoek

6.1 Doel

Naar aanleiding van een eerste melding of een eerste bericht kan het wenselijk zijn hiernaar een onderzoek in te stellen.

Het oriënterend (voor)onderzoek vindt plaats om de melding te verkennen en te duiden en het reeds beschikbare feitenmateriaal te analyseren. Daarna wordt eventueel besloten tot een (disciplinair) feitenonderzoek en/of aangifte van een strafbaar feit. Een oriënterend (voor)onderzoek kan de mogelijkheid uitsluiten dat de melding op niet meer dan een gerucht gebaseerd blijkt te zijn.

Niet altijd is direct duidelijk of er sprake is van een integriteitsschending en/of van een verdenking van een strafbaar feit. Ook zal niet altijd duidelijk zijn of de melding een ambtenaar van het ministerie van Justitie en Veiligheid betreft. Het oriënterend (voor)onderzoek behelst niet meer, maar ook niet minder dan het op een rij zetten van de feiten. Het onderzoek kan zich richten op een gegeven, bijvoorbeeld een misstand of een vermoeden daarvan en kan zich ook richten op de rol van daarbij mogelijk betrokken personen.

Het doel van een oriënterend (voor)onderzoek is inzicht krijgen in een situatie en op grond daarvan een vervolgbeslissing nemen.

6.2 Procedure

Een oriënterend (voor)onderzoek wordt ingesteld in opdracht van het bevoegd gezag. De opdracht wordt schriftelijk verstrekt en vermeldt het doel van het onderzoek.

Het oriënterend (voor)onderzoek kan worden uitgevoerd door daartoe aangewezen personen uit de eigen organisatie, door interne onderzoekers verbonden aan een centrale eenheid / integriteitsbureau of door een externe partij.

OPTIONEEL en, indien van toepassing, nader te specificeren per organisatieonderdeel

Bepaalde organisatieonderdelen van JenV hebben een bureau dat exclusief bevoegd is om onderzoek te verrichten, terwijl andere organisatieonderdelen meer vrijheid hebben om – afhankelijk van de aard van het onderzoek – hetzij interne onderzoekers in te schakelen, hetzij het onderzoek te laten verrichten door daartoe aangewezen ambtenaren van het eigen organisatieonderdeel, hetzij om externe partijen in te schakelen.

Het onderzoek mag niet worden verricht door iemand die mogelijk betrokken is - of is geweest - bij de vermoedelijke integriteitsschending. Of door iemand die te weinig afstand heeft tot de onderzochte personen of kwestie. Dit om mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding te voorkomen.

Als een externe partij het onderzoek gaat uitvoeren, moet er bijzondere aandacht zijn voor de inhoud van de informatie die wordt gedeeld met deze externe partij. Er kan sprake zijn van afbreukrisico of van imagoschade zowel van individuele medewerkers als van het ministerie van Justitie en Veiligheid in zijn geheel. Met die externe partij moeten daarom goede afspraken worden gemaakt over geheimhoudingsplicht en de vertrouwelijkheid van de informatie.

De bevindingen van het onderzoek worden schriftelijk vastgelegd in een rapport.

Het is denkbaar dat de onderzoekers te maken krijgen met vertrouwelijke of afgeschermd informatie of gesloten ruimtes. In deze gevallen beslist het bevoegd gezag hoe het hiermee omgaat.

Ontstaat in de loop van dit onderzoek het vermoeden dat er sprake is van een strafbaar feit, dan wordt dit direct gemeld aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag beslist vervolgens hoe er wordt gehandeld.

Een oriënterend (voor)onderzoek heeft tot doel een melding te duiden of in een context te plaatsen. Het onderzoek is hiermee beperkt in de toepassing van onderzoeksmiddelen en onderzoeksbevoegdheden. De ruimte voor de toepassing van onderzoeksmiddelen en onderzoeksbevoegdheden is groter, zolang het onderzoek zich niet richt op een persoon, maar bijvoorbeeld op een (vermoedelijke) situatie of fenomeen.

Zodra zicht is op (een gedraging van) een persoon, komt de grens van het oriënterend (voor)onderzoek in beeld.

Vervolgonderzoek naar de gedraging van een persoon zal slechts plaatsvinden in het kader van een (disciplinair) feitenonderzoek.

6.3

Vervolg

De vervolgbeslissing kan zijn: het instellen van een (disciplinair) feitenonderzoek, maar ook de beslissing dat geen verder onderzoek nodig is. Bijvoorbeeld omdat de melding niet (voldoende) ondersteund wordt door het oriënterend (voor)onderzoek.

De vervolgbeslissing wordt genomen door het bevoegd gezag.

Als het onderzoek zich richt, of gericht heeft, op één of meer individuele medewerker(s), dan krijgen zij, in ieder geval na het onderzoek, schriftelijk bericht over het onderzoek en de resultaten daarvan. Dit kan achterwege blijven, indien en voor zover het belang van een vervolgonderzoek zich daartegen verzet. Indien de medewerker wordt geïnformeerd over het onderzoek, krijgt hij/zij de gelegenheid daarop te reageren. Hiervan wordt – zo nodig – een schriftelijk verslag gemaakt.

7 (Disciplinair) feitenonderzoek

7.1 Doel

Het doel van een (disciplinair) feitenonderzoek is het vaststellen en vastleggen van het feitencomplex rond een mogelijke integriteitsschending. Het onderzoek richt zich op het handelen of nalaten van een persoon.

7.2 Procedure

Een (disciplinair) feitenonderzoek wordt ingesteld in opdracht van het bevoegd gezag. De opdracht wordt schriftelijk verstrekt en vermeldt het doel van het (disciplinair) feitenonderzoek.

Het onderzoek kan worden uitgevoerd door daartoe aangewezen personen uit de eigen organisatie, door interne onderzoekers verbonden aan een centrale eenheid / integriteitsbureau of door een externe partij.

OPTIONEEL en, indien van toepassing, nader te specificeren per organisatieonderdeel

Bepaalde organisatieonderdelen van JenV hebben een bureau dat exclusief bevoegd is om onderzoek te verrichten, terwijl andere organisatieonderdelen meer vrijheid hebben om – afhankelijk van de aard van het onderzoek – hetzij interne onderzoekers in te schakelen, hetzij het onderzoek te laten verrichten door daartoe aangewezen ambtenaren van het eigen organisatieonderdeel, hetzij om externe partijen in te schakelen.

Het onderzoek mag niet worden verricht door een persoon die mogelijk betrokken is - of is geweest - bij de vermoedelijke integriteitsschending. Of door iemand die te weinig afstand heeft tot de onderzochte personen of kwestie. Dit om mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding te voorkomen.

Als een externe partij het onderzoek gaat uitvoeren, moet er bijzondere aandacht zijn voor de inhoud van de informatie die wordt gedeeld met deze externe partij. Er kan sprake zijn van afbreukrisico of van imagoschade zowel van individuele medewerkers als van het ministerie van Justitie en Veiligheid in zijn geheel. Met die externe partij moeten daarom goede afspraken worden gemaakt over geheimhoudingsplicht en de vertrouwelijkheid van de informatie.

De bevindingen van het onderzoek worden schriftelijk vastgelegd in een rapport.

Het is denkbaar dat de onderzoekers te maken krijgen met vertrouwelijke of afgeschermd informatie of gesloten ruimtes. In deze gevallen beslist het bevoegd gezag hoe het hiermee omgaat.

Ontstaat in de loop van dit onderzoek het vermoeden dat er sprake is van een strafbaar feit, dan wordt dit direct gemeld aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag beslist vervolgens hoe er wordt gehandeld.

Het (disciplinair) feitenonderzoek wordt de betrokken ambtenaar bij voorkeur schriftelijk aangezegd. Dit kan achterwege blijven als het belang van het onderzoek dat vereist. Voorafgaand aan een gesprek met de onderzoekers krijgt betrokkene in ieder geval altijd schriftelijk bericht van het bevoegd gezag over het feit dat hij als betrokkene wordt aangemerkt in een (disciplinair) feitenonderzoek en over de feiten en gedragingen, die het onderwerp van onderzoek zijn.

7.3

Bevoegdheden

In het kader van een (disciplinair) feitenonderzoek kunnen onderzoeksmiddelen en onderzoeksbevoegdheden worden ingezet. Bijvoorbeeld onderzoek naar email-, internet- en telefoongebruik en het plaatsen van camera's.

Een (disciplinair) feitenonderzoek wordt beheerst door regels van het bestuursrecht en meer in het bijzonder het ambtenarenrecht. Daarbij zijn de volgende toetsingskaders van belang:

- het handelen van het bevoegd gezag moet voldoen aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder begrepen de plicht om niet vooringenomen te handelen en om op zorgvuldige wijze feiten te vergaren;
- het bevoegd gezag neemt bij het onderzoek en de daarvoor te kiezen onderzoeksmethoden(n) de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht;
- de onderzoeksmethode(n) moeten voldoen aan interne en externe (privacy)regels en -reglementen;
- de onderzoekers moeten zich onthouden van onoirbare handelingen, zoals fysieke druk en misleiding;
- de ambtenaar heeft het recht om een toelichting op de situatie te geven.

7.4

Verplichte medewerking van betrokkene en cautie

Degene op wie het (disciplinair) feitenonderzoek is gericht, kan in voorkomend geval verplicht worden hieraan mee te werken. Dit geldt ook voor getuigen. Niet meewerken, kan plichtsverzuim opleveren. Als er gerechtvaardigde twijfel bestaat aan de integriteit en/of betrouwbaarheid van de ambtenaar, mag volgens vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van de ambtenaar worden verlangd dat hij die twijfel wegneemt ⁴.

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft in zijn jurisprudentie ook bepaald dat een disciplinaire strafoplegging niet kan worden beschouwd als een strafvervolgning in de zin van artikel 6 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Dit betekent dat in het kader van een disciplinaire procedure geen cautie gegeven hoeft te worden. Het geven van een cautie houdt in beginsel in dat een medewerker een waarschuwing krijgt dat als hij iets zegt, dit voor hem/haar consequenties kan hebben. De cautie komt voort uit het strafrechtelijke

⁴ Zie hiervoor CRvB 25 april 2013, TAR 2013/157.

beginsel dat niemand verplicht is om tegen zichzelf te getuigen of een bekentenis af te leggen.

Dat ligt gecompliceerder in het geval er sprake is van samenloop van een disciplinair en strafrechtelijk onderzoek. In dat geval hoeft de betrokken ambtenaar in de disciplinaire procedure geen antwoorden te geven op vragen, waarmee hij zich in een parallel lopende strafrechtelijke procedure zou kunnen benadelen of belasten. Niet meewerken, kan in die specifieke situatie dus geen plichtsverzuim opleveren.

De twee afzonderlijke brochures '*U bent betrokkene* | *U bent getuige in een (disciplinair) feitenonderzoek*' geven meer duidelijkheid over de rechten en verplichtingen van medewerkers en bevoegd gezag.

7.5 Vervolg

Op basis van het (disciplinair) feitenonderzoek besluit het bevoegd gezag of er wel of geen sprake is van een vermoeden van plichtsverzuim. Niet elke integriteitsschending hoeft als plichtsverzuim te worden gekwalificeerd. In artikel 80, tweede lid van het ARAR staat een definitie van plichtsverzuim.

Is er geen sprake van een vermoeden van plichtsverzuim, dan krijgt de betrokkene schriftelijk bericht van het tegen hem ingestelde (disciplinair) feitenonderzoek en de genomen beslissing.

Is er wél sprake van een vermoeden van plichtsverzuim, dan volgt de juridische afhandeling binnen het disciplinair traject.

8 Uitwisseling van gegevens tussen een oriënterend (voor)onderzoek en een (disciplinair) feitenonderzoek

Tijdens het oriënterend (voor)onderzoek en het (disciplinair) feitenonderzoek worden persoonsgegevens verwerkt. Het clusterhoofd of diensthoofd onder wiens verantwoordelijkheid opdracht is gegeven tot het onderzoek ziet er op toe dat de persoonsgegevens van de JenV-ambtenaren in overeenstemming met de wet en op behoorlijke en zorgvuldige wijze worden verwerkt. Afhankelijk van het type persoonsgegeven en het soort onderzoek geldt een bepaald wettelijk kader voor gegevensverwerking. In het algemeen zal deze gegevensverwerking worden beheerst door de bepalingen van de Wet bescherming persoonsgegevens.

9 Juridische afhandeling integriteitsschendingen

Dit is de formele fase die kan eindigen met het besluit dat er sprake is van plichtsverzuim en vervolgens eventueel tot oplegging van een straf. Dit formele disciplinaire traject kent achtereenvolgens de tenlasteleggingsfase, de verantwoordingsfase, het voornemen tot strafoplegging en het besluit tot oplegging van een disciplinaire straf of maatregel.

Tijdens het disciplinaire traject zal het bevoegd gezag de volgende vragen moeten beantwoorden:

- 1 Heeft betrokkene de hem verweten gedraging begaan?
- 2 Zo ja, kan die gedraging worden gekwalificeerd als plichtsverzuim?
- 3 Zo ja, kan dit plichtsverzuim betrokkene worden toegerekend?
- 4 Welke straf is evenredig aan de aard en de ernst van dit plichtsverzuim en zijn er omstandigheden die nopen tot het afzien, dan wel het opleggen van een lagere disciplinaire straf?

9.1 Tenlasteleggings- en verantwoordingsfase

Als het vermoeden bestaat dat er sprake is van plichtsverzuim, dan moet de betrokken ambtenaar formeel op de hoogte worden gesteld van dit vermoeden. Dit gebeurt door middel van een schriftelijke tenlastelegging die persoonlijk aan de betrokkene wordt uitgereikt of aangetekend per post wordt gestuurd.

Vervolgens krijgt de betrokkene de gelegenheid om te reageren op het hem ten laste gelegde vermoeden. Vaak zal de medewerker al gehoord zijn in het (disciplinair) feitenonderzoek. Dit neemt de verplichting niet weg om hem/haar in de gelegenheid te stellen zich te verantwoorden. De verantwoording kan schriftelijk en/of mondeling plaatsvinden. Vindt de verantwoording mondeling plaats, dan moet van dit gesprek een verslag worden gemaakt, dat door het bevoegd gezag en de betrokken ambtenaar wordt ondertekend.

Het kan zijn dat de reactie van de betrokkene aanleiding geeft tot nieuwe onderzoeksvragen. Deze vragen moeten dan beantwoord worden in het verband van een (aanvullend) (disciplinair) feitenonderzoek.

Komt het bevoegd gezag na de verantwoording tot het oordeel dat er geen sprake is van plichtsverzuim, dan krijgt de betrokkene hiervan schriftelijk bericht. Hij/zij heeft dan recht op rehabilitatie. Zie hiervoor hoofdstuk 10 van deze instructie.

9.2 Voornemen tot strafoplegging

Op basis van het (disciplinair) feitenonderzoek en de daarop volgende tenlasteleggings- en verantwoordingsfase neemt het bevoegd gezag een beslissing over twee vragen:

- is er sprake van plichtsverzuim? en
- zo ja, bestaat er een voornemen tot strafoplegging?

Het bevoegd gezag kan ook besluiten dat er wél sprake is van plichtsverzuim, maar dat geen straf wordt opgelegd. De enkele vaststelling dat er sprake is van plichtsverzuim *zonder* dat er een disciplinaire straf of maatregel wordt opgelegd, is aan te merken als een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit. Tegen de enkele vaststelling van plichtsverzuim, kan de betrokken ambtenaar dan ook rechtsmiddelen aanwenden.

Als het bevoegd gezag voornemens is een straf op te leggen, krijgt de betrokkene hiervan schriftelijk bericht.

9.3 Betrokkene mag bedenkingen inbrengen

Tegen het voornemen van strafoplegging mag de betrokkene bedenkingen indienen. Dat kan schriftelijk en/of mondeling plaatsvinden. Als deze bedenkingen mondeling worden toegelicht tijdens een bedenkingengesprek, wordt daarvan verslag opgemaakt.

Het bevoegd gezag kan in voorkomende gevallen (bijvoorbeeld wanneer van meet af aan duidelijk is dat er sprake is van plichtsverzuim) besluiten de verantwoordings- en bedenkingenfase te laten samenvallen. Het laten samenlopen van deze fases kan het proces versnellen.

9.4 Opleggen van straf of maatregel

Na het voornemen tot strafoplegging en de eventuele bedenkingen die daartegen worden ingebracht, moet het bevoegd gezag beslissen óf daadwerkelijk tot het opleggen van een disciplinaire straf wordt overgegaan.

Het besluit tot vaststelling van plichtsverzuim en strafoplegging wordt betrokkene schriftelijk meegedeeld. De grondslag voor het opleggen van een disciplinaire straf staat vermeld in artikel 80, eerste lid van het ARAR; het tweede lid geeft een definitie van plichtsverzuim. In artikel 81 van het ARAR staan de verschillende disciplinaire straffen beschreven die kunnen worden opgelegd. Andere dan de beschreven straffen kunnen niet worden opgelegd. Het is mogelijk om een combinatie van straffen op te leggen of een straf voorwaardelijk op te leggen met een proeftijd.

Volgens artikel 84 van het ARAR is het niet mogelijk een disciplinaire straf of maatregel - anders dan die van een schriftelijke berisping - ten uitvoer te leggen, zolang deze niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen. Dit betekent dat er bij het besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel, anders dan die van een schriftelijke berisping, zo nodig tevens een beslissing moet worden genomen over de tenuitvoerlegging van de straf. Gebeurt dat niet, dan moet het bevoegd gezag wachten tot de straf onherroepelijk is geworden, voordat de straf ten uitvoer kan worden gelegd.

De beslissing om een straf of maatregel op te leggen, wordt genomen door het bevoegd gezag.

OPTIONEEL en gemeld aan de in hoofdstuk 3 genoemde centrale eenheid of functionaris. Deze wordt eveneens op de hoogte gesteld in geval het bevoegd gezag heeft besloten dat er wel sprake is van plichtsverzuim, maar geen straf of maatregel wordt opgelegd.

9.5

Rechtsmiddelen voor de ambtenaar

Zowel tegen vaststelling en schriftelijke bekendmaking dat er sprake is van plichtsverzuim als tegen een disciplinair besluit kan de betrokken ambtenaar de gebruikelijke rechtsmiddelen aanwenden:

- een bezwaarschrift indienen;
- beroep instellen bij de rechtbank;
- verzoeken om een voorlopige voorziening bij de voorzieningenrechter;
- het indienen van hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

10 Rehabilitatie

10.1 In welke gevallen is het bevoegd gezag gehouden tot rehabilitatie?

Als uit onderzoek is komen vast te staan dat er sprake was van een *onterechte* beschuldiging heeft de betrokkene recht op openbaar herstel in eer en goede naam.

Dit kan het geval zijn na een (disciplinair) feitenonderzoek, waarin de betrokken ambtenaar formeel een tenlastelegging van zijn vermoedelijk plichtsverzuim heeft gekregen, dan wel na een bezwaar- of beroepsprocedure. Rehabilitatie kan ook aan de orde zijn na een onterechte melding of beschuldiging die slechts oriënterend is onderzocht, maar waarbij de melding of beschuldiging wel bekend is geworden.

Het kan ook voorkomen dat de melder van een (vermoedelijke) integriteitsschending ongewenst in opspraak komt door het onderzoek. Bijvoorbeeld doordat het bevoegd gezag de melder niet serieus neemt. Als uit het onderzoek vervolgens blijkt dat de melding *we/ terecht* is gedaan, heeft de melder recht op rehabilitatie.

10.2 Hoe gaat rehabilitatie in zijn werk?

Wanneer is vastgesteld dat er sprake was van een onterechte beschuldiging, besluit het bevoegd gezag tot rehabilitatie van de medewerker.

In welke vorm en op welke wijze invulling zal worden gegeven aan (de communicatie over) deze rehabilitatie wordt in goed overleg met betrokkene afgesproken. Bezwarende documenten worden uit het personeelsdossier van betrokkene verwijderd. De rehabilitatieverklaring wordt daaraan toegevoegd.

11 Schriftelijke vastlegging door het bevoegd gezag

Het bevoegd gezag draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging van de gevolgde procedure als er enige vorm van onderzoek is gedaan naar aanleiding van een (vermoedelijke) integriteitsschending van een persoon.

Deze schriftelijke vastlegging omvat in ieder geval de in deze instructie genoemde verplichte meldingen, een afschrift van het onderzoek, de genomen beslissingen en de reactie van de betrokken medewerker.

12 Nazorg

Een integriteitsschending en het onderzoek en de afwikkeling daarvan kunnen onrust veroorzaken binnen het desbetreffende organisatie-onderdeel. De leidinggevende moet zich ervan bewust zijn dat nazorg altijd noodzakelijk is.

Zorgvuldige communicatie moet daarbij voorop staan. Gedacht kan dan worden aan een bespreking in teamverband. Daarbij kunnen eventueel ook andere collega's worden betrokken.

In individuele gevallen kan het inschakelen van de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk noodzakelijk zijn.

Ook kunnen uit eerdere (afgeronde) onderzoeken belangrijke lessen voor de toekomst worden getrokken.



Afhandeling integriteitsschendingen

Onderzoek & juridische afhandeling

1 Eerste beoordeling en onderzoek

Melding wel/niet in behandeling:

Een melding wordt niet in behandeling genomen als deze:

- geen betrekking heeft op een medewerker van het dienstonderdeel
- niet onder de verantwoordelijkheid van het dienstonderdeel valt
- kennelijk ongegrond is
- onredelijk laat wordt gedaan

Niet in behandeling:

- Geen onderzoek
- Bevoegd gezag informeert melder en betrokkenen

Wel in behandeling:

- Bevoegd gezag bepaalt het niveau van het onderzoek
- Bevoegd gezag wijst onderzoeker(s) aan (niet betrokken bij de onderzochte kwestie of personen)

2 Oriënterend (voor)onderzoek

Doel:

De melding verkennen, duiden en beschikbaar feitenmateriaal analyseren.

Besluit bevoegd gezag:

- Stelt onderzoek in en/of doet aangifte van een strafbaar feit
- Geen verder onderzoek nodig (onvoldoende gronden)

3 (Disciplinair) feitenonderzoek

Doel:

Dit richt zich op het handelen of nalaten van een persoon. De onderzoekers leggen alle feiten objectief vast.

Besluit bevoegd gezag:

Beoordeelt of de vastgestelde verweten gedragingen te kwalificeren zijn als vermoedelijk plichtsverzuim en tot een juridische afhandeling moeten leiden.

4 Juridische afhandeling

Tenlastelegging en verantwoording:

Bevoegd gezag stelt betrokkene formeel en schriftelijk op de hoogte dat er sprake is van vermoedelijk plichtsverzuim. Betrokkene kan hierop schriftelijk en/of mondeling reageren.

Voornemen tot strafoplegging:

Bevoegd gezag neemt een definitief standpunt in ten aanzien van het al dan niet schuldig maken aan plichtsverzuim (NB: opleggen van straf is geen verplichting).

Betrokkene mag schriftelijk en/of mondeling bedenkingen inbrengen

Besluit tot strafoplegging

Bevoegd gezag kan er voor kiezen om de tenlastelegging en het voornemen tot strafoplegging tegelijk kenbaar te maken en daarmee ook de verantwoordingsfase en de bedenkingenfase samen te laten vallen.

Terugkoppeling

De meldervan een integriteitsschending en de daarbij betrokkenen worden binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd over de bevindingen van het onderzoek, en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.

Vanwege de omvang en/of complexiteit van het onderzoek kan dit mogelijk ook langer duren. In dat geval krijgt de melder een verdagingsbericht met een (nieuwe) redelijke termijn.

Ordemaatregelen & rehabilitatie



Ordemaatregelen

Op te leggen nadat de melding is ontvangen en mogelijk op een later moment in de afhandeling op basis van nieuwe feiten of verschenen onderzoeksresultaten.

Mogelijkheden:

- schorsing in het belang van de dienst
- schorsing van rechtswege als betrokkene van zijn vrijheid is beroofd
- ontzegging van de toegang tot de werkplek

Redenen:

- het vertrouwen in de ambtenaar is ernstig geschaad
- risico van frustratie van het onderzoek
- risico van herhaling
- de rust op de werkplek moet terug keren

Voorwaarden:

- concrete verdenking van een ernstig plichtsverzuim
- belang van de werkgever om de maatregel op te leggen prevaleert boven het belang van de medewerker om zijn werkzaamheden onverminderd voort te zetten
- maatregel staat in verhouding tot de vermoedelijke schending (proportioneel)
- maatregel is het minst ingrijpend om het beoogde doel te bereiken (subsidiar)



Rehabilitatie

- bij onterechte beschuldiging heeft betrokkene recht op herstel in eer en goede naam
- het bevoegd gezag neemt het besluit tot rehabilitatie
- in welke vorm en op welke wijze invulling wordt gegeven aan (de communicatie over) deze rehabilitatie wordt in goed overleg met de betrokkene afgesproken
- bezwarende documenten worden verwijderd uit het personeelsdossier van betrokkene

Nazorg:

- altijd noodzakelijk
- zorgvuldig communiceren
- lessen voor de toekomst trekken

Colofon

Dit is een uitgave van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Den Haag | april 2017 | november 2017 update van VenJ naar Jenv



**Model Handreiking Melding
Integriteitsschendingen en misstanden
binnen het ministerie van Justitie en
Veiligheid**

Datum
Update van VenJ
naar JenV

juli 2017
november 2017

Colofon

Afzendgegevens

Bureau Secretaris-Generaal

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersonen

10.2.e

10.2.e

10.2.e

Senior Beleidsadviseur Integriteit

10.2.e

Bijlage

1

Inhoud

Colofon 3

1 Inleiding 7

2 Melden van vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden 9

2.1 Wat melden? 9

2.2 Waar melden? 11

2.3 Wanneer melden? 11

2.4 Meldmogelijkheden binnen Justitie en Veiligheid 12

2.4.1 Vertrouwelijk melden bij de Vertrouwenspersoon van het organisatieonderdeel van Justitie en Veiligheid 12

2.4.2 Melden bij een daartoe ingericht organisatieonderdeel binnen het dienstonderdeel 13

2.5 Meldmogelijkheden buiten Justitie en Veiligheid 13

2.5.1 Melden bij de Vertrouwenslijn 14

2.5.2 Melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders 15

3 Handelwijze na een melding over een mogelijke integriteitsschending 16

3.1 Ontvangen van een melding 16

3.2 Eerste beoordeling van de melding en starten van een onderzoek 17

3.3 Afhandeling van de melding 17

3.4 Bescherming tegen benadeling 18

Bijlage Stroomschema Meldprocedure Integriteitsschendingen en misstanden 19

Betrouwbaarheid en integriteit zijn een vereiste voor een goed functionerend ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV). Integriteitsschendingen en misstanden (hierna ook aangeduid als integriteitsschendingen) in de ambtelijke organisatie doen daaraan afbreuk. Integriteitsschendingen moeten daarom worden voorkomen. En daar waar deze zich *toch* voordoen, moeten deze zo snel mogelijk worden opgemerkt en effectief worden behandeld en beëindigd door het bevoegd gezag. Daarom moeten medewerkers vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden bij de eigen organisatie kunnen melden, zonder daarvan enig nadeel te ondervinden. Verder moet een 'veilig' en 'open' klimaat ervoor zorgen dat medewerkers dit ook zoveel mogelijk *doen*.

Meldingen over mogelijke integriteitsschendingen door medewerkers van JenV kunnen op verschillende manieren bij de organisatie binnenkomen. Dat wil zeggen: medewerkers kunnen kiezen langs welke weg zij een vermoeden van een integriteitsschending willen aankaarten.

Binnen de Rijksoverheid kennen we de Interne klokkenluidersregeling Rijk, Politie en Defensie (hierna te noemen Klokkenluidersregeling). Deze regeling is van belang voor ambtenaren, gewezen ambtenaren en degenen die anderszins arbeid verrichten of hebben verricht bij een ambtelijke organisatie. Op grond van de regeling kunt u een vermoeden van een **misstand** melden bij uw leidinggevende, een hogere leidinggevende, bij een daartoe ingericht organisatieonderdeel of bij een Vertrouwenspersoon.

Als dit niet in redelijkheid van u kan worden gevraagd, kunt u een dergelijke melding van een vermoeden van een **misstand** rechtstreeks doen bij de **afdeling Onderzoek** van het Huis voor klokkenluiders of bij een andere instantie die daartoe bevoegd is. Wie om wat voor reden dan ook huiverig is om gebruik te maken van bestaande meldmogelijkheden, kan een vermoedelijke integriteitsschending desgewenst *anoniem* melden.

OPTIONEEL

*Een ieder die wil weten welke wegen hij/zij kan bewandelen om een mogelijke misstand aan de orde te stellen, kan binnen JenV voor advies, informatie en ondersteuning ook terecht bij een daartoe ingericht organisatieonderdeel en buiten het ministerie voor advies en informatie ook terecht bij de **afdeling Advies** van het Huis voor klokkenluiders.*

De organisatie moet meldingen van vermoedens serieus nemen en onderzoeken. En als de vermoedens juist blijken te zijn, moet deze adequate maatregelen treffen en voorzien in een oplossing. Voorwaarde voor het goed oplossen van integriteitsschendingen is dat iedereen binnen de organisatie weet hoe er met vermoedens van integriteitsschendingen wordt omgegaan. Het stroomschema in **de bijlage** geeft daar inzicht in.

Met ingang van 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders in werking getreden. Deze wet bepaalt dat de werkgever die in de regel ten minste 50 personen in dienst heeft, een procedure vaststelt, die voorschrijft hoe om te gaan met het melden van vermoedens van een misstand binnen zijn organisatie. Verder stelt deze wet de kaders waaraan een dergelijke procedure moet voldoen. Voor het Rijk is deze procedure vastgelegd in de hiervoor genoemde Klokkenluidersregeling.

Ter nadere uitwerking van en in aanvulling op deze interne procedure voor het melden van misstanden beschrijft deze Handreiking hoe medewerkers van JenV melding kunnen maken van zowel misstanden als andere (vermoedens van) integriteitsschendingen. Ook beoogt deze hen inzicht te verschaffen over de te volgen procedure rond meldingen van alle vormen van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Dit document heeft dus een bredere scope dan de interne procedure die in de Klokkenluidersregeling is opgenomen. Niet iedere integriteitsschending kan immers worden gekwalificeerd als een misstand.

2 Melden van vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden

De Wet Huis voor klokkenluiders regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden bij het Huis voor klokkenluiders. Ook verplicht de Wet Huis voor klokkenluiders werkgevers waar 50 of meer mensen werken een Klokkenluidersregeling op te stellen; de wet geeft op hoofdlijnen aan wat er ten minste in deze regeling moet staan.

Op 1 januari 2017 is de Klokkenluidersregeling in werking getreden. In deze regeling staat beschreven hoe (onder meer) een (gewezen) ambtenaar en degenen die anderszins arbeid verrichten of hebben verricht, binnen een ambtelijke organisatie een vermoeden van een misstand in zijn organisatie kan melden en welke acties het management moet nemen naar aanleiding van een melding.

Een melding van een vermoeden van een integriteitsschending en/of een misstand is niet hetzelfde als een klacht, een bezwaar of beroep. Dit onderscheid is van belang, omdat er verschillende procedures gelden voor meldingen van integriteitsschendingen enerzijds en voor klachten, bezwaar of beroep anderzijds.

De procedureregels voor de behandeling van klachten, bezwaar of beroep zijn te vinden in de Algemene wet bestuursrecht. Deze blijven hier verder buiten beschouwing.

2.1 Wat melden?

Wanneer is er nu sprake van een integriteitsschending of een misstand? Aan de basis ligt in elk geval dat één of meer ambtenaren zich niet hebben gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, zoals omschreven in bijvoorbeeld artikel 125ter van de Ambtenarenwet en artikel 50, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenaren-reglement.

Op grond van de Wet Huis voor klokkenluiders is een vermoeden van een misstand: Het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie (indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen), sprake is van een misstand voor zover:

- 1°. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie; en
- 2°. het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Deze opsomming neemt niet weg dat ook meldingen van andere integriteitsschendingen binnen de organisatie die niet een misstand vormen en waarvoor de Klokkenluidersregeling strikt formeel dus niet is bedoeld, bespreekbaar moeten zijn. Ook hierop moet de organisatie serieus en adequaat reageren.

Binnen JenV gebruiken we de volgende definitie van een integriteitsschending:
Een handeling of het nalaten daarvan – binnen of buiten diensttijd – waarbij in strijd is gehandeld met de wet, beleidsvoorschriften, circulaire, gedragsrichtlijnen of met de plichten en verantwoordelijkheden van het goed ambtenaarschap.

OPTIONEEL

dan wel een gedraging die een strafbaar feit oplevert. (Voor OM, Nationale Politie en DJI zal dit vrijwel altijd wel het geval zijn, omdat zij werkzaam zijn in de strafrechtketen, maar voor een ambtenaar die werkzaam is op het bestuursdepartement hoeft dat op basis van de huidige jurisprudentie niet altijd het geval te zijn). Als het delict zich buiten de werksfeer heeft afgespeeld, zal het afhankelijk zijn van de feiten en omstandigheden (aard en ernst delict, maat opgelegde straf, belemmering functioneren ambtenaar, welke schade ten aanzien van de dienst) of dit een integriteitsschending oplevert.

In de Modelinstructie Handelwijze Integriteitsschendingen binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid ¹ is de definitie en het toetsingskader verder uitgewerkt.

Ook de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) ² is hierbij van belang, omdat die een nadere invulling geeft van het kader voor integer handelen.

De melding zelf moet te goeder trouw en naar behoren worden gedaan. Dit houdt in dat de melder zowel procedureel als materieel zorgvuldig moet handelen. Het procedureel zorgvuldig handelen wordt hierna beschreven onder paragraaf 2.2. Materieel zorgvuldig handelen houdt in dat de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de desbetreffende feiten *juist* zijn. Voor het overige worden aan de melding geen eisen gesteld en is deze dus vormvrij.

Aangifteplicht bij misdrijven

Een schending van een wettelijk voorschrift kan ook een strafbaar feit opleveren. De ambtenaar die een redelijk vermoeden heeft van een integriteitsschending die tegelijkertijd ook een ambtsmisdrijf oplevert dat valt onder artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering (WvS) is verplicht hiervan onmiddellijk (letterlijk: "onverwijld") aangifte te doen.

Naast deze specifiek op ambtenaren gerichte aangifteplicht is er bovendien een voor iedereen op grond van artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering geldende plicht om bepaalde, zeer ernstige misdrijven ook onmiddellijk aan te geven. Bijvoorbeeld misdrijven tegen de veiligheid van de staat, misdrijven tegen het leven gericht, mensenroof of verkrachting.

Wie deze laatste aangifteplicht niet naleeft, kan strafrechtelijk worden vervolgd op grond van artikel 136 van het Wetboek van Strafrecht.

Aan het begrip "onverwijld" (uit art.162 WvS) wordt in dit verband als volgt invulling gegeven. Het bevoegd gezag beoordeelt in overleg met de medewerker (eventueel na een verkennend onderzoek) of er bij de melding sprake is van een zodanig concreet vermoeden van een strafbaar feit dat een onmiddellijke aangifte gerechtvaardigd is. Als dat het geval is, spreken zij af wie van hen de aangifte zal

¹ Modelinstructie Handelwijze Integriteitsschendingen binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid, Den Haag, 1 juli 2017.

² Gedragscode Integriteit Rijk (GIR), Den Haag, oktober 2016.
Pagina 10 van 20

doen en waar de aangifte zal worden gedaan. Soms zal het bevoegd gezag via de Vertrouwenspersoon (zie paragraaf 2.4.1) over het desbetreffende feit worden geïnformeerd.

De wettelijke plicht tot het doen van *aangifte* staat in beginsel los van het intern *melden* van een integriteitsschending. Met het opsporen, vervolgen en berechten van strafbare feiten wordt immers een ander doel gediend dan met het onderzoeken en wegnemen van integriteitsschendingen in de organisatie.

2.2 Waar melden?

Als invulling van het begrip "goed ambtenaarschap" wordt van medewerkers van het ministerie van Justitie en Veiligheid verwacht dat zij melding doen van een (vermoeden van een) integriteitsschending. Uitgangspunt hierbij is dat vermoedens van integriteitsschendingen eerst intern worden gemeld.

Hoofregel: intern melden in de lijn

De medewerker meldt een (vermoeden van) integriteitsschending of een misstand in beginsel bij zijn direct leidinggevende. Als de medewerker melding aan zijn direct leidinggevende niet wenselijk acht, kan hij/zij het vermoeden melden aan een hogere leidinggevende of aan de Vertrouwenspersoon. Kan dit niet in redelijkheid van de medewerker worden gevraagd en is er sprake van een vermoeden van een ***misstand***, dan kan hij/zij de ***misstand*** rechtstreeks melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie.

Heeft de melding betrekking op een andere overheidsorganisatie, dan doet de medewerker de melding bij een leidinggevende of de Vertrouwenspersoon van die organisatie.

Is de medewerker niet meer werkzaam bij JenV, dan meldt hij/zij bij voorkeur aan de voormalige direct leidinggevende.

Alle personen die werkzaam zijn bij het ministerie van Justitie en Veiligheid zowel ambtenaren als niet ambtenaren (denk bijvoorbeeld aan zzp'ers, inhuurkrachten, uitzendkrachten, stagiairs en vrijwilligers) kunnen een melding doen.

2.3 Wanneer melden?

Voor de melding geldt geen strikte termijn. Wel regelt de Klokkenluidersregeling dat een melding over een ***misstand*** niet hoeft te worden behandeld als deze "onredelijk laat" wordt gedaan. Het betreft dan feiten die in het verre verleden hebben plaats gevonden.

In het algemeen zal de organisatie niet te snel moeten oordelen dat een melding te laat is gedaan.

In de volgende paragrafen behandelen we vier verschillende wijzen van melden:

- bij de Vertrouwenspersoon;
- bij een daartoe ingericht organisatieonderdeel;
- bij de Vertrouwenslijn; en
- bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

2.4 Meldmogelijkheden binnen Justitie en Veiligheid

Een openlijke melding in de lijn is de meest wenselijke situatie. Van leidinggevendenden mag immers worden verwacht dat zij een veilig werkklimaat bevorderen en open staan voor signalen van medewerkers over integriteitsschendingen en misstanden. Voor potentiële melders die zich niet willen of durven wenden tot hun (naaste hogere) leidinggevende, bestaat er de mogelijkheid binnen het organisatieonderdeel vertrouwelijk te melden bij de Vertrouwenspersoon.

2.4.1 Vertrouwelijk melden bij de Vertrouwenspersoon van het organisatieonderdeel van Justitie en Veiligheid

De Vertrouwenspersoon maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder schriftelijke instemming van de melder. Kiest de melder ervoor om te melden bij de Vertrouwenspersoon, dan doet hij/zij dit dus in beginsel vertrouwelijk.

Waar in deze Handreiking wordt gesproken over 'Vertrouwenspersoon' bedoelen we primair de Vertrouwenspersoon Integriteit – een functionaris met ten aanzien van misstanden de in de Klokkenluidersregeling genoemde specifieke taken:

- adviseren over het omgaan met een vermoeden van een integriteitsschending of een misstand; en
- het in ontvangst nemen en doorgeleiden van (daadwerkelijke) meldingen naar de hoogste leidinggevende.

Binnen JenV verricht de Vertrouwenspersoon deze taken ook ten aanzien van integriteitsschendingen die niet kunnen worden beschouwd als een misstand.

De Vertrouwenspersoon Integriteit moet worden onderscheiden van de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen die een grondslag heeft in de Arbeidsomstandighedenwet. Deze adviseert hoe om te gaan met ongewenst gedrag. In sommige organisaties vervullen Vertrouwenspersonen beide rollen, andere organisaties hebben er bewust voor gekozen de twee typen Vertrouwenspersonen (Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen) gescheiden te houden. Gezien deze verschillende invulling wordt in de Handreiking gekozen voor de neutrale term 'Vertrouwenspersoon'.

Als de Vertrouwenspersoon een vertrouwelijke melding krijgt, brengt hij/zij het bevoegd gezag op de hoogte van de melding, maar niet van de identiteit van de melder. De organisatie waaronder de Vertrouwenspersoon ressorteert, mag de Vertrouwenspersoon niet onder druk zetten om de identiteit van de melder alsnog bekend te maken.

Voor de Vertrouwenspersoon brengt het vertrouwelijk melden extra taken en/of verantwoordelijkheden met zich. Door de vertrouwelijkheid van de melding, wordt de Vertrouwenspersoon immers de intermediair tussen de melder en degene(n) die de melding onderzoeken. Bij beantwoording van eventuele vragen van de onderzoekers, moet de Vertrouwenspersoon er op letten de identiteit van de melder niet (onbedoeld) bekend te maken.

Medewerkers moeten vermoedens van integriteitsschendingen in vertrouwen kunnen bespreken met de Vertrouwenspersoon. Aan de mogelijkheid van de Vertrouwenspersoon om vertrouwelijkheid te bieden bij integriteitskwesties zit echter wel een grens. In bepaalde gevallen *mag* de Vertrouwenspersoon de informatie niet voor zichzelf houden. Sommige integriteitsschendingen zijn immers zo ernstig, dat de ambtenaar - en dus ook de Vertrouwenspersoon (als ambtenaar) - *verplicht* is om hiervan melding te doen bij het bevoegd gezag en/of zelfs aangifte

te doen. Weigert de ambtenaar dit, dan moet de Vertrouwenspersoon de melding zelf doorgeven aan het bevoegd gezag. Dit laatste overigens zonder dat de Vertrouwenspersoon de identiteit van de *melder* daarbij bekend mag maken.

Echter, ook de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder kan niet in alle gevallen worden gewaarborgd. Dit houdt vooral verband met de al genoemde aangifteverplichting bij (ambts)misdrijven, zoals neergelegd in de artikelen 160 en 162 van het Wetboek van Strafvordering. Los van de wettelijke aangifteplicht zal de Vertrouwenspersoon niet altijd vertrouwelijkheid over de gemelde feiten of omstandigheden kunnen garanderen. In uitzonderlijke gevallen kan een Vertrouwenspersoon zich op basis van dwingende morele overwegingen - bijvoorbeeld wanneer er levens in het geding zijn - genoodzaakt voelen de gegeven informatie te delen met anderen - en zo de vertrouwelijkheid te doorbreken. De Vertrouwenspersoon moet daarom aan het begin van ieder gesprek de melder meedelen dat de vertrouwelijkheid van het gesprek niet in alle gevallen kan worden gegarandeerd.

Daar komt nog bij: de Vertrouwenspersoon heeft geen verschoningsrecht. Mocht de rechter de Vertrouwenspersoon vragen naar wat er is besproken tussen hem en de medewerker of wat de identiteit is van de melder, dan *moet* de Vertrouwenspersoon dit vertellen.

Als de ambtenaar en/of de Vertrouwenspersoon twijfelt of er sprake is van een vermoeden waarvoor een *aangifteverplichting* geldt, kan hij/zij hierover van gedachten wisselen met het Advies Contactpunt voor ambtsmisdrijven van de Rijksrecherche, bereikbaar op telefoonnummer 088-6992890. Ook is een online advieswijzer beschikbaar op www.rijksrecherche.nl.

Als de ambtenaar en/of de Vertrouwenspersoon vermoedt dat er sprake is van een ernstige integriteitsschending, die mogelijk het belang van het organisatieonderdeel waar zij werken overstijgt, ligt het voor de hand om contact op te nemen met de integriteitscoördinator of de integriteitsverantwoordelijke van zijn organisatie. Van daaruit kan desgewenst overleg over het vervolgtraject plaatsvinden met de centrale coördinator integriteit van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

OPTIONEEL en, indien van toepassing, nader te specificeren per onderdeel

2.4.2 Melden bij een daartoe ingericht organisatieonderdeel binnen het dienstonderdeel

*Wil of kan een medewerker niet bij het bevoegd gezag terecht, dan kan een medewerker (al dan niet via de Vertrouwenspersoon) melden bij een daartoe ingericht organisatieonderdeel. (**CONCEPT** Korte beschrijving van meldprocedure bij het daartoe ingerichte organisatieonderdeel binnen het dienstonderdeel.)*

2.5 Meldmogelijkheden buiten Justitie en Veiligheid

Zoals hiervoor al is aangegeven, heeft een interne melding – via direct leidinggevende, een hogere leidinggevende of de Vertrouwenspersoon – de voorkeur. Er zijn echter situaties denkbaar, waarin een ambtenaar een externe melding verkiest. Hieronder schetsen we wat in een dergelijk geval de mogelijkheden zijn.

2.5.1 Melden bij de Vertrouwenslijn

Zoals in paragraaf 2.2 al is aangegeven, wordt van medewerkers van JenV verwacht dat zij altijd melding doen van een (vermoeden van een) integriteitsschending. Uitgangspunt daarbij is dat zij *eerst intern* melden. Anoniem melden past in beginsel niet bij dit uitgangspunt.

Er kunnen echter geldige redenen zijn waarom een medewerker er niet toe overgaat om binnen JenV een melding te doen en zich bekend te maken. Zo kan een medewerker bang zijn voor de persoonlijke gevolgen die een melding met zich zou kunnen brengen. Een andere reden kan zijn dat de (potentiële) melder in een positie verkeert, waarin hij/zij sterk afhankelijk is van degene op wie de melding - direct of indirect - betrekking heeft.

In de praktijk blijkt het vaak belangrijk om met de melder te kunnen praten over zijn melding. Dit om na te kunnen gaan of de melding voldoende concreet is om een onderzoek te starten. Bij anonieme meldingen ontbreekt die verificatiemogelijkheid.

Hoewel aan anonieme meldingen nadelen kleven en deze vorm van melden dus zeker niet de voorkeur geniet, bestaat de mogelijkheid om anoniem te melden wel. Vanwege het bestaan van drempels voor het openlijk melden, kunnen vermoedens van integriteitsschendingen door overheidsfunctionarissen anoniem worden gemeld bij de Vertrouwenslijn. Deze lijn is eind 2009 gestart op initiatief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en is ondergebracht bij NL Confidential (telefoonnummer 0800 2800 200, <https://www.devertrouwenslijn.nl/contact/>).

Als de Vertrouwenslijn de melding concreet genoeg acht om te onderzoeken, draagt deze de melding over aan de organisatie waar het feit zich vermoedelijk heeft voorgedaan.

Betreft de anonieme melding een strafbaar feit, dan wordt de melding ook doorgegeven aan de Rijksrecherche.

Een anonieme melding heeft in beginsel minder gewicht dan een niet-anonieme melding. Aan een niet-anonieme melding kan een zekere bewijskracht worden toegekend. De bewijskracht van een anonieme melding is op voorhand beperkt. Enkel en alleen op basis van één anonieme melding zal geen verdachte in een strafproces worden veroordeeld.

Ook in het ambtenarenrecht gelden er beperkingen met betrekking tot anonieme verklaringen. Een dergelijke verklaring is alleen toelaatbaar in combinatie met ander, verifieerbaar bewijsmateriaal.

Een anonieme melding kan echter niet zonder meer terzijde worden geschoven enkel vanwege het feit dat het een anonieme melding betreft. Een anonieme melding van een ernstige integriteitsschending met relevante gedetailleerde aanwijzingen moet dan ook, net als een niet-anonieme melding, in behandeling worden genomen.

2.5.2 Melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders

De afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders is een extern onafhankelijk onderzoeksorgaan. Het heeft tot taak meldingen van **vermoedens van misstanden** te onderzoeken en de desbetreffende organisatie naar aanleiding van dat onderzoek van zijn oordeel en eventuele aanbevelingen te voorzien. Het Huis voor klokkenluiders heeft tot doel bij te dragen aan de bescherming van melders van **misstanden**.

Ambtenaren in dienst van het ministerie van JenV en degenen die anderszins arbeid verrichten voor het ministerie van JenV kunnen zich tot de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders wenden.

De externe procedure bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders staat open:

- als de melder zich niet kan vinden in de uiteindelijke conclusie van het bevoegd gezag ten aanzien van de gemelde misstand; of
- als de melder niet - of niet tijdig - door het bevoegd gezag in kennis wordt gesteld van het naar aanleiding van de melding ingenomen standpunt; of
- als de afhandeling van de melding onredelijk lang is; of
- als de melding bij de leidinggevende of Vertrouwenspersoon in redelijkheid niet kan worden gevraagd van de melder.

Dit laatste doet niet af aan het uitgangspunt dat **misstanden of vermoedens** daarvan eerst intern aan de orde worden gesteld. De melder zal dan ook aanmerkelijk moeten maken dat er sprake is van een situatie of omstandigheden, waarin dit niet van hem/haar kan worden gevraagd. Het is aan de afdeling Onderzoek om te beoordelen of de rechtstreekse melding gerechtvaardigd is. Is de afdeling Onderzoek van oordeel dat de rechtstreekse melding niet terecht is, dan zal deze de betrokken medewerker adviseren om de kwestie eerst intern aan te kaarten.

Deze procedure bij het Huis voor klokkenluiders staat niet open voor de medewerkers die werkzaam zijn voor de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid.

Na ontvangst van een melding beoordeelt de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of de melding aan een aantal vereisten voldoet en ontvankelijk kan worden geacht. Als dit het geval is, zal de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders de zaak onderzoeken en het bevoegd gezag adviseren.

Contactgegevens afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders

Postadres

Postbus 10088, 3505 AB Utrecht.

Bezoekadres

Maliebaan 72, 3581 CV Utrecht (bezoek kan alleen op afspraak).

Telefoon

088-371 30 30 - voor vragen over het melden van misstanden.

E-mail advies@huisvoorklokkenluiders.nl - voor advies over het melden van misstanden.

Website www.huisvoorklokkenluiders.nl

3 Handelwijze na een melding over een mogelijke integriteitsschending

3.1 Ontvangen van een melding

De leidinggevende of de Vertrouwenspersoon bij wie een vermoeden van een integriteitsschending wordt gemeld, draagt er zorg voor dat het bevoegd gezag onmiddellijk op de hoogte wordt gesteld van het gemelde vermoeden en van de datum waarop de melding is ontvangen. De Vertrouwenspersoon maakt de identiteit van de melder daarbij niet bekend zonder schriftelijke instemming van de melder.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor een adequate afhandeling van de melding. Het bevoegd gezag stuurt een ontvangstbevestiging naar de medewerker die een vermoeden van een integriteitsschending heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging staat om welk vermoeden het gaat en wanneer de medewerker het vermoeden aan zijn/haar leidinggevende of de Vertrouwenspersoon heeft gemeld. Als de medewerker vertrouwelijk heeft gemeld aan de Vertrouwenspersoon, stuurt het bevoegd gezag een ontvangstbevestiging aan de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon zorgt ervoor dat deze bij de melder terecht komt.

Als de identiteit van de melder bekend is, moeten degenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding vertrouwelijk met deze identiteit omgaan. De identiteit van de melder mag niet verder bekend worden gemaakt dan noodzakelijk is voor de procedure rond de melding. Ook met de melding zelf wordt vertrouwelijk omgegaan.

Het bevoegd gezag meldt een gemeld vermoeden van een integriteitsschending of een misstand bij een organisatieonderdeel binnen zijn organisatie dat daartoe speciaal is ingericht. Dit organisatieonderdeel registreert alle meldingen en de afdoening ervan. Ook beoordeelt het bevoegd gezag of de ambtelijke en politieke top op de hoogte moet worden gebracht van de melding.

In de meeste gevallen zal de melding gaan over handelingen van een of meer individuele medewerker(s). De identiteit van deze medewerker(s) kan in de melding zijn opgenomen, dan wel eenvoudig zijn op te maken uit het relaas. Om ongewenste beschadiging van de betrokken medewerker(s) te voorkomen, krijgt de melding van meet af aan een strikt vertrouwelijke status. Hiermee bedoelen we dat alleen de verantwoordelijke en de met de directe behandeling belaste functionarissen de beschikking krijgen over de melding en de daarmee samenhangende informatie.

Het bevoegd gezag informeert de persoon of de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij daardoor een onderzoeksbelang kan worden geschaad of een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad.

3.2 Eerste beoordeling van de melding en starten van een onderzoek

In geval van een melding, moet eerst worden gezien of aan alle voorwaarden is voldaan om de melding in ontvangst te nemen.

De melding is niet-ontvankelijk, als het gemelde vermoeden geen betrekking heeft op een medewerker van het organisatieonderdeel en/of de gedraging niet valt onder de verantwoordelijkheid van het organisatieonderdeel.

Kan de melding ontvankelijk worden geacht, dan volgt er onmiddellijk een vorm van onderzoek ³. Het bevoegd gezag bepaalt op welk niveau en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het onderzoek mag niet worden verricht door iemand die mogelijk betrokken is, of is geweest, bij de vermoedelijke integriteitsschending of die te weinig afstand heeft tot de onderzochte personen of kwestie. Dit om mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding te voorkomen.

Het bevoegd gezag stelt onmiddellijk een onderzoek in naar het vermoeden van een misstand, tenzij:

- het vermoeden van een integriteitsschending kennelijk ongegrond is;
- de melding kennelijk onredelijk laat is gedaan.

Blijft een onderzoek achterwege, dan informeert het bevoegd gezag de melder zo spoedig mogelijk schriftelijk daarover. Ook de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft krijgen, wanneer zij al op de hoogte zijn van de melding, hierover bericht.

Als de identiteit van de melder vertrouwelijk is, wordt alleen de Vertrouwenspersoon geïnformeerd. De Vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving dan naar de melder. Bij de kennisgeving wordt de melder erop gewezen dat hij zich kan wenden tot de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

3.3 Afhandeling van de melding

De melder van een integriteitsschending krijgt binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk en gemotiveerd bericht over de bevindingen van het onderzoek, het oordeel van het bevoegd gezag daarover en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden. Een Vertrouwenspersoon die betrokken is bij een melding krijgt dezelfde informatie.

Als de identiteit van de melder vertrouwelijk is, wordt alleen de Vertrouwenspersoon geïnformeerd. De Vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving dan door aan de melder.

Ook de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, krijgen schriftelijk bericht over de bevindingen van het onderzoek, het oordeel van het bevoegd gezag daarover en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden, tenzij daardoor een onderzoeksbelang zou kunnen worden geschaad. Dat kan het geval

³ Zie de Modelinstructie Handelwijze Integriteitsschendingen binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid voor de verschillende onderzoeksfasen: oriënterend (voor)onderzoek, (disciplinair) feitenonderzoek en juridische afhandeling.

zijn als de meldprocedure leidt tot aangifte en opsporing. Voorkomen moet immers worden dat bewijsmateriaal wordt vernietigd.

Als de termijn van twaalf weken niet haalbaar is, bijvoorbeeld vanwege de omvang of complexiteit van het onderzoek, krijgen betrokkenen een verdagingsbericht. Hierin wordt aangegeven binnen welke (redelijke) termijn de informatie zal worden verstrekt.

Bij de kennisgeving wordt de melder gewezen op de mogelijkheid het **vermoeden van een misstand** te melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis van klokkenluiders.

3.4 Bescherming tegen benadeling

In artikel 125quinquies, derde lid van de **Ambtenarenwet** staat de bescherming verankerd voor melders van een vermoeden van een **misstand**, te weten:

“De ambtenaar die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, onderdeel d van de Wet Huis voor klokkenluiders meldt, zal als gevolg daarvan geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij het bevoegd gezag of de daartoe bevoegde instantie.”

Iedere medewerker van JenV die te goeder trouw en naar behoren een bij hem/haar levend vermoeden van een integriteitsschending meldt, geniet naar analogie van deze wettelijke bepaling een vergelijkbare bescherming. Daarom draagt het bevoegd gezag er zorg voor dat een melder als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een integriteitsschending geen nadelige gevolgen ondervindt in zijn/haar rechtspositie en/of bij de uitoefening van zijn/haar functie tijdens en na de behandeling van de melding. Ditzelfde geldt ook voor de (gewezen) Vertrouwenspersoon vanwege zijn/haar betrokkenheid bij een melding.



Meldprocedure Integriteitsschendingen en misstanden



Wat melden?

Integriteitsschendingen of misstanden herkennen

Een integriteitsschending is een handeling of het nalaten daarvan - binnen of buiten diensttijd - waarbij in strijd is gehandeld met de wet, beleidsvoorschriften, circulaire, gedragsrichtlijnen of met de plichten en verantwoordelijkheden van het goed ambtenaarschap. De Gedragscode Integriteit Rijk geeft houvast voor integer handelen en een overzicht van de belangrijkste rijksbrede afspraken op het gebied van integriteit.

Een misstand is een ernstige situatie waarin het maatschappelijk belang in het geding is.

Enkele voorbeelden



Het aannemen van geschenken, diensten en andere voordelen wanneer dit leidt tot (de schijn van) beïnvloeding of belangenverstrengeling.
Integriteitsschending



Schending van de geheimhoudingsplicht.
Integriteitsschending



Handelen dat een gevaar vormt voor de volksgezondheid of de veiligheid van personen.
Misstand

Meer informatie:

portal.rpijksweb.nl/rj/portal/zoeken?query=Gedragscode+Integriteit+Rijk+huisvoorklokkenuiders.nl



Waar melden?

Afhankelijk van de situatie kunt u integriteitsschendingen en misstanden melden bij een van de volgende personen of organisaties.

Ambtsmisdriven

Iedere ambtenaar is verplicht aangifte te doen van een zeer ernstig misdrijf of een ambtsmisdrrijf (op grond van de artikelen 160 en 162 het Wetboek van Strafvordering). In zo'n geval moet de medewerker met het bevoegd gezag afspreken hoe aan deze wettelijke verplichting wordt voldaan.

(in volgorde van de lijn)



Procedures & Afhandeling

- 1 **Melding**
 - De leidinggevende of de Vertrouwenspersoon licht het bevoegd gezag in
 - De melder krijgt een ontvangstbevestiging
 - Het bevoegd gezag licht de Integriteitscoördinator of -eenheid van het dienstonderdeel in, zodat de melding kan worden geregistreerd
 - Het bevoegd gezag informeert de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft
- 2 **Eerste beoordeling en onderzoek**
 - Melding wel/niet in behandeling:
 - Een melding wordt niet in behandeling genomen als deze:
 - geen betrekking heeft op een medewerker van het dienstonderdeel
 - niet onder de verantwoordelijkheid van het dienstonderdeel valt
 - kennelijk ongegrond is
 - onredelijk taak wordt gedaan
 - Niet in behandeling:
 - Geen onderzoek
 - Bevoegd gezag informeert melder en betrokkenen
 - Wel in behandeling:
 - Bevoegd gezag bepaalt het niveau van het onderzoek
 - Bevoegd gezag wijst onderzoeker(s) aan (niet betrokken bij de onderzochte kwestie of personen)
- 3 **Afhandeling**
 - De melder van een integriteitsschending en de daarbij betrokkenen worden binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd over de bevindingen van het onderzoek, en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.
 - Vanwege de omvang en/of complexiteit van het onderzoek kan dit mogelijk ook langer duren. In dat geval krijgt de melder een verdagingsbericht met een (nieuwe) redelijke termijn.

Gevolgen & bescherming



Vertrouwelijkheid

- Bij melding via de Vertrouwenspersoon wordt de identiteit van de melder alleen bekend gemaakt met zijn/haar schriftelijke instemming.
- Als de identiteit van de melder bekend is, gaan de behandelaars van de melding daarmee vertrouwelijk om. Dat geldt ook voor de melding zelf.
- Om beschadiging van de betrokken medewerker(s) te voorkomen, krijgt de melding van meet af aan een strikt vertrouwelijke status. Alleen de verantwoordelijke en de met de directe behandeling belaste functionarissen beschikken over de melding en de daarmee samenhangende informatie.
- Wel informeert het bevoegd gezag de bij de melding betrokken persoon of personen. Dat gebeurt niet als daardoor een onderzoeksbelang kan worden geschaad of een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad.



Bescherming van de melder

- Medewerkers die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand melden, worden op grond van de Ambtenarenwet en de Interne klokkenluidersregeling Rijk, Politie en Defensie beschermd tegen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie.
- Ook medewerkers van VenJ die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een integriteitsschending melden, worden beschermd. Het bevoegd gezag zorgt er voor dat zij in hun rechtspositie en/of bij de uitoefening van hun functie geen nadelige gevolgen ondervinden tijdens en na de behandeling van de melding.
- Deze bescherming geldt ook voor de (gewezen) Vertrouwenspersonen vanwege hun betrokkenheid bij een melding.

Colofon

Dit is een uitgave van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Den Haag | april 2017 | november 2017 update van VenJ naar JenV



Rijksoverheid

Rijksporaal

Leidraad, modellen en brochures

Integriteitszorg houdt in dat integriteit in de organisatie gewaarborgd is. Door onder andere informatie te geven over hoe je een melding kunt doen, hoe de leiding met meldingen moet om gaan, hoe je een klacht kunt indienen en wat de taken, positie en aciliteiten van de vertrouwenspersonen zijn.

Deze informatie vind je in:

- **Informatieblad Integriteit** (pdf)

Circulaire informatiebrochure Integriteit en standaard kennisgevingen melden en afhandelen, 1 oktober 2018 (pdf).

Standaardbrief bevestiging melding of klacht (word).

Standaardbrief bevestiging melding of klacht ongegrond (word).

- **Stroomschema's**

In deze stroomschema's wordt het proces van melden en afhandelen stap voor stap uitgelegd:

Stroomschema Meldprocedure Integriteitsschendingen

Stroomschema Afhandeling Integriteitsschendingen

- **Brochures**

- Er zijn brochures verschenen voor betrokkenen of getuigen bij een (disciplinair) feitenonderzoek: **brochure voor betrokkenen bij een (disciplinair) feitenonderzoek** en **brochure voor getuigen bij een (disciplinair) feitenonderzoek**

- **Model voor het melden en behandelen van – vermoedelijke - integriteitsschendingen**

De **Model Handreiking Melding Integriteitsschendingen en misstanden binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid** wijst medewerkers de weg die - een vermoeden van - een integriteitsschending of een misstand willen melden. Bij wie kan ik binnen of eventueel buiten VenJ daarvoor terecht? Welke garanties zijn er dat vertrouwelijk met mijn melding wordt omgegaan? Wat zijn de vervolgstappen in het proces. Op welke manier word ik beschermd tegen de een of andere vorm van benadeling in mijn werk als gevolg van de melding?

- **Model instructie handelwijze integriteitsschendingen**

De **Modelinstructie Handelwijze Integriteitsschendingen binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid** is in de eerste plaats bestemd voor het bevoegd gezag aan wie een - vermoeden van een - integriteitsschending wordt voorgelegd. De Modelinstructie leidt het bevoegd gezag door het gehele proces dat begint met een melding van een (vermoedelijke) schending en uiteindelijk kan leiden tot een disciplinaire maatregel. De Instructie geeft onder meer inzicht in de verschillende fasen van het onderzoek dat naar aanleiding van een melding wordt uitgevoerd, in de ordemaatregelen (zoals schorsing) die tijdens het onderzoek eventueel moeten worden genomen en – als er sprake is van plichtsverzuim- in de juridische afhandeling van de melding.

- **De model Interne Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen**

De **Model Interne Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid** beschrijft de procedure die moet worden gevolgd als medewerkers bij hun bevoegd gezag een klacht over ongewenste omgangsvormen willen indienen. Bij dit soort

bejegeningssklachten gaat het bijvoorbeeld om discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie. In de regeling staat onder meer hoe en bij wie je de klacht moet indienen, door wie en hoe de klacht wordt behandeld en welke termijnen daarbij worden gehanteerd.

■ **De Leidraad Vertrouwenspersonen**

De Leidraad Vertrouwenspersonen ministerie van Justitie en Veiligheid geeft in de eerste plaats inzicht in de positie, taken en rollen van de Vertrouwenspersonen bij de organisatieonderdelen van het ministerie van Veiligheid en Justitie. In de Leidraad zijn in de eerste plaats de wettelijke kaders neergelegd waaraan het bevoegd gezag en de Vertrouwenspersonen moeten voldoen. Daarnaast bevat de Leidraad een groot aantal handreikingen. Deze zijn vooral gericht op de faciliteiten waarover de Vertrouwenspersonen moeten beschikken om hun werk zo goed mogelijk te doen.

■ **De Leidraad Omgang met Problematische Schulden**

Leidraad Omgang met Problematische Schulden, februari 2019 (pdf) is bedoeld om integriteitsschendingen te voorkomen. Behalve dat je er in je privéleven en werk veel last van kan hebben, kunnen deze je ook kwetsbaar maken voor bijvoorbeeld omkoping en fraude. In het Informatieblad "Als je problematische schulden hebt" (pdf) staan de hoofdlijnen van de Leidraad. In het Informatieblad "Als er problematische schulden zijn" (pdf) staan de hoofdlijnen van de Leidraad en wordt uitgelegd wat er van leidinggevendens verwacht wordt.

De drie genoemde JenV-brede modellen worden of zijn inmiddels voor de afzonderlijke JenV-onderdelen uitgewerkt in instrumenten die op de eigen organisatie zijn afgestemd.

Proef met Tijdelijke Adviescommissie Afdoening Integriteitsbreuken

Met het oog op een zo eenduidig mogelijk sanctiebeleid binnen JenV is op 1 januari 2018 een proef met een tijdelijke Adviescommissie Afdoening Integriteitsinbreuken gestart. Deze Adviescommissie geeft het bevoegd gezag, voordat dit overgaat tot het opleggen van een straf zwaarder dan een schriftelijke berisping, daarover een advies. De commissie beoordeelt daarbij of de gedragingen van de medewerker in redelijkheid als plichtsverzuim kunnen worden beschouwd en of de voorgenomen straf in verhouding staat tot de ernst van dat plichtsverzuim.

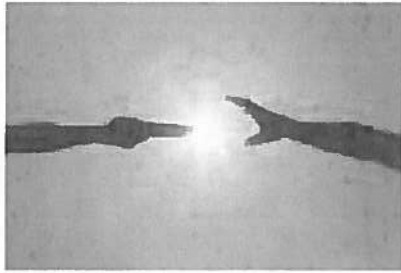
- Instellingsbesluit Tijdelijke Adviescommissie
- Circulaire proef Tijdelijke Adviescommissie
- Gewijzigd instellingsbesluit Tijdelijke Adviescommissie
- Circulaire verlenging proef Tijdelijke Adviescommissie
- Adviesaanvraag Tijdelijke Adviescommissie
- Adviesformulier Tijdelijke Adviescommissie

Bestuursdepartement

Voor het bestuursdepartement zijn de Model Handreiking en de Model instructie uitgewerkt in instrumenten die op de eigen organisatie zijn afgestemd. Een Interne Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen voor het bestuursdepartement zal naar verwachting in de tweede helft van 2018 worden vastgesteld.

- De Handreiking voor het melden van integriteitsschendingen en misstanden binnen het bestuursdepartement
- De instructie voor het afhandelen van integriteitsschendingen binnen het bestuursdepartement
- Procedure voor het melden van loonbeslag

Publicatiedatum: 30-apr-2019 14:43



Contact

Telefoon

Voor vragen, advies of ondersteuning kun je contact opnemen via telefoonnummer: 070 370 3707

Als je een boodschap inspreekt, word je op werkdagen binnen 4 uur terug gebeld.

E-mail:

meld.integriteit@minjenv.nl

Dit is een afgeschermd mailbox.

Contact centrale coördinator integriteit

10.2.e

Telefoon: 10.2.e

E-mail: 10.2.e

Zie ook

- [Integriteit bij de Rijksoverheid](#)
- [Informatieblad Integriteit \(pdf\)](#)