



TER INFORMATIE

Aan
de staatssecretaris

**Directie Bedrijfsvoering
Eenheid Organisatie &
Personeel
Inlichtingen**

www.minfin.nl

Datum
20 november 2019
Notitienummer
2019-0000195717

Van

Kopie aan

notitie

Kader onrechtmatig handelen

Aanleiding

Bijgaand informeer ik u over de kaders bij (vermoedelijk) onrechtmatig handelen van individuele ambtenaren, inclusief sanctionering.

Kern

Een normschending begaan door een individuele ambtenaar kan door de werkgever op diverse wijzen worden gekwalificeerd (bijv. als onzorgvuldigheid, een integriteitschending of onrechtmatigheid).

Bezien vanuit de werkgever zijn er qua handelingsperspectief meerdere mogelijkheden:

- a) Een hoor-wederhoor gesprek ter vergaring van feiten; dit vindt normaliter plaats in het kader van een onderzoek niet vanuit de hiërarchie; van toepassing is thans een bestuursrechtelijk kader (Awb en ARAR), vanaf 1 januari civiel kader (BW en CAO)
- b) Het voeren van een personeelsgesprek vindt normaliter plaats tussen de leidinggevende en medewerker in het kader van het functioneren (binnen de hiërarchie). Het gesprek kan worden gekoppeld aan de gesprekscyclus. Er kan een combinatie worden gemaakt met een (inspannings)verplichting gericht op de toekomst (goede vastlegging van belang). In een zogenoemd normoverdragend gesprek kan de ambtenaar worden aangesproken. Keuze kan worden gemaakt t.a.v. het al dan niet opnemen in het personeelsdossier. Van toepassing is thans een bestuursrechtelijk kader (Awb en ARAR), vanaf 1 januari civiel kader (BW en CAO)
- c) Ligt het handelen of nalaten in de sfeer van het functioneren, dan kan de ambtenaar in het functioneren worden aangesproken; bijv. middels een waarschuwing of een overplaatsing in het belang van de organisatie naar een andere (al dan niet leidinggevende) functie. Van toepassing is thans een bestuursrechtelijk kader (Awb en ARAR), vanaf 1 januari civiel kader (BW en CAO)
- d) Bij handelen of nalaten dat in strijd is wat van een goed ambtenaar mag worden verwacht (integriteitschending), volgt in de regel een integriteitsonderzoek dat kan resulteren in een disciplinaire maatregel. De maatregel die kan worden opgelegd kan variëren van een berisping, inhouding van loon of verlof, een (straf)overplaatsing of ontslag. Na 1 januari 2020 zijn de maatregelen die jegens ambtenaren kunnen worden opgenomen in de CAO. (civiel kader, BW en CAO).

- e) Is sprake van ambtsmisdrijven dan geldt een strafrechtelijk kader zoals opgenomen in het wetboek van strafrecht (WvS). Bij een (vermoeden van een) ambtsmisdrijf bestaat de verplichting om aangifte te doen. De rijksrecherche is belast met het doen van onderzoek naar (vermoedelijke) ambtsmisdrijven. In de definiëring komt het - op hoofdlijnen - erop neer dat er 3 soorten ambtsmisdrijven kunnen worden onderscheiden:
1. Specifiek benoemde ambtsmisdrijven in het WvS.
 - a. Begaan door bewindspersonen: opzettelijk nalaten om uitvoering te geven aan bepalingen uit de Grondwet of andere wetten of AmvB's (procedure: opdracht wordt gegeven door de regering of TK, berechting vindt plaats door de HR; is nog nooit gebruik van gemaakt).
 - b. Begaan door ambtenaren : voorbeelden zijn verduistering, vernietiging van stukken, ambtelijke corruptie, dwang met misbruik van gezag. Meest toegepaste categorie (Beschikbare jurisprudentie gaat over schending geheimhouding, ambtelijke corruptie zoals corrupte douaniers).
 2. Misdrijf begaan door een ambtenaar die daarbij een bijzondere ambtsplicht schendt of gebruik maakt van de macht, gelegenheid of middel die door het ambt is geschonken. Komt heel weinig voor; bijv. de politieagent die bij een huiszoeking geld vindt en dit voor zichzelf houdt. Weinig voorbeelden beschikbaar.
 3. Als door een misdrijf onrechtmatig gebruik wordt gemaakt van een regeling aan de ambtenaar is toevertrouwd; bijv. toekennen van gelden/toeslagen voor zichzelf door vervalsing van stukken.