

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2157

Vragen van het lid **Van Velzen** (SP) aan de staatssecretaris van Justitie over *de eis van onbesproken gedrag van gevangenispersoneel* (ingezonden 11 februari 2010).

Antwoord van minister **Hirsch Ballin** (Justitie) (ontvangen 8 april 2010). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2009–2010, nr. 1791

Vraag 1

Bent u bekend met de zaak van de Penitentiair Inrichtingswerker (PIW'er) die zijn ontslag wegens een strafblad aanvecht?^{1 en 2}

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Kunt u in het algemeen de vraag beantwoorden of iedereen die in de gevangnissen werkt van onbesproken gedrag moet zijn? Met andere woorden, wordt er geen enkele misstap getolereerd, zodat er per saldo sprake is van een zero-tolerance beleid? Waar ligt de grens? Maakt het enig verschil of het strafbare feit enig verband heeft of kan hebben met de taken van het gevangenispersoneel? Maakt het enig verschil of het strafbare feit wel of niet gemeld is?

Antwoord 2

In algemene zin schrijft het ARAR voor welke gedragsregels er gelden voor een ambtenaar, zowel bij aanstelling als tijdens het dienstverband. Sollicitanten op een functie bij penitentiaire inrichtingen, tbs-klinieken of justitiële jeugdinrichtingen worden onderworpen aan een antecedentenonderzoek, gebaseerd op artikel 9, zevende lid, van het ARAR. Bij deze screening worden niet alleen justitiële gegevens, maar ook gegevens uit het politieregister betrokken. Ook andere gegevens die inzicht kunnen bieden in de persoon van de sollicitant worden in relatie met justitiële en politieke gegevens beoordeeld. Het onderzoek wordt uitgevoerd door het Bureau Integriteit en

¹ de Volkskrant, 4 februari 2010

http://www.volkskrant.nl/binnenland/article1345752.ece/Cipier_vecht_vergeefs_tegen_ontslag

² Rechtspraak.nl, LJ nummer: BL2075

<http://www.rechtspraak.nl/Actualiteiten/>

[Ontslag+gevangenisbewaarder+voorlopig+toegestaan.htm](http://www.rechtspraak.nl/Actualiteiten/Ontslag+gevangenisbewaarder+voorlopig+toegestaan.htm)

Veiligheid (BI&V). Bij het antecedentenonderzoek betreft BI&V informatie die beschikbaar is in de registers van de Centrale Justitiële Documentatie, als bedoeld in artikel 23 onder m van het Besluit justitiële gegevens, de politieregisters als bedoeld in artikel 4.3 van het Besluit politiegegevens en het DJI register, als bedoeld in de circulaire, kenmerk 5195518/02/dji, beleid inzake Database integriteitmeldingen DJI. Na het raadplegen van de registers binnen de wettelijke kaders brengt BI&V advies uit aan de opdrachtgever. In het kader van de advisering door BI&V wordt getoetst in hoeverre de eventuele aangetroffen justitiële of politieke gegevens een belemmering vormen voor de uit te oefenen functie. In deze toetsing speelt onder andere de aard van het delict een rol, de relatie met de uit te oefenen functie en de leeftijd van de dader ten tijde van het delict. Er is derhalve geen sprake van een zero-tolerancebeleid.

Op grond van artikel 9a van het ARAR mag voor zittend personeel, waarbij sprake is van wijziging van het dienstverband, alleen een antecedentenonderzoek worden ingesteld indien dit naar het oordeel van het bevoegde gezag door gewijzigde omstandigheden betreffende de functie of de tewerkstelling nodig is. Wanneer een ambtenaar tijdens zijn dienstverband een overtreding of misdrijf begaat, kan er sprake zijn van plichtsverzuim. Afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding of het misdrijf kan op grond daarvan een disciplinaire maatregel worden opgelegd, waaronder ontslag. Hierbij wordt te allen tijde een afweging gemaakt tussen het belang van de organisatie en het belang van de medewerker en wordt er beoordeeld of een disciplinaire maatregel evenredig is aan het gepleegde plichtsverzuim.

Vraag 3

Is het waar dat in de gevangenis, ondermeer in de Penitentiare Inrichting (PI) Vught, mensen werken die een strafblad hebben, maar in tegenstelling tot de Penitentiair Inrichtingswerker in deze zaak niet zijn ontslagen? Waarom worden medewerkers met een strafblad verschillend behandeld? Welke criteria gelden hiervoor?

Antwoord 3

Op grond van de in de penitentiare inrichtingen geldende integriteitsprotocollen dienen medewerkers, en dus ook piw'ers, te melden dat zij in contact zijn geweest met politie en/of Justitie. Op dat moment kan binnen de PI de afweging worden gemaakt of zij zich schuldig hebben gemaakt aan plichtsverzuim, en in hoeverre dit aanleiding is voor een disciplinaire maatregel, waaronder ontslag. Maken piw'ers geen melding van een overtreding of een misdrijf, dan is dit ook een plichtsverzuim.

Tijdens het dienstverband vinden, uitzonderingen daargelaten, in principe geen antecedentonderzoeken meer plaats. In het antwoord op vraag 2 is al vermeld dat in het geval van wijziging van het dienstverband, alleen een antecedentenonderzoek kan worden ingesteld, indien dit naar het oordeel van het bevoegde gezag door gewijzigde omstandigheden betreffende de functie of de tewerkstelling nodig is. Daarnaast is het mogelijk dat er een antecedentenonderzoek wordt uitgevoerd als daar dringende redenen voor aanwezig worden geacht.

Vraag 4, 5 en 6

Waarom wordt de Penitentiair Inrichtingswerker in deze zaak zo hard afgerekend op het strafbare feit «onverzekerd rijden», terwijl nota bene in rechte is vast komen te staan dat deze man de feiten niet zelf heeft gepleegd maar het slachtoffer is van oplichting, dan wel een tegen hem gepleegde identiteitsfraude, omdat hij de auto waarmee de feiten zijn gepleegd al jaren geleden heeft verkocht?²

Wat maakt de Penitentiair Inrichtingswerker in deze zaak chantabel nu er sprake van is dat deze persoon voor zeven dagen met een enkelband thuis zit voor een strafbaar feit dat hij niet gepleegd heeft?

Deelt u de mening dat deze man eigenlijk alleen verweten kan worden dat hij niet gemeld heeft het slachtoffer te zijn van fraude, als gevolg waarvan

² Rechtspraak.nl, LJ nummer: BL2075
<http://www.rechtspraak.nl/Actualiteiten/Ontslag+gevangenisbewaarder+voorlopig+toegestaan.htm>

strafbare feiten op zijn naam zijn komen te staan? Vindt u het goed uit te leggen dat deze man is ontslagen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 4, 5 en 6

Het betreft hier een individuele personele aangelegenheid. Ik acht het niet opportuun om hierop verder in te gaan, te meer daar deze zaak nog onder de rechter is.