



Informatieblad

Integriteit

vanaf 1 januari 2020

De rechtspositie van ambtenaren bij het Rijk is per 1 januari 2020 veranderd vanwege de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Het ambtenaarschap en de bijzondere status van ambtenaren is echter niet gewijzigd. Hierdoor gelden er voor jou als ambtenaar nog steeds bijzondere regels ten aanzien van integriteit. De [rijksbrede factsheet](#) gaat in op de integriteitsregels voor rijksambtenaren. Dit informatieblad is gericht op DJI-ambtenaren waarvoor een breder integriteitskader geldt.

Goed werkgeverschap / werknemerschap

In artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek staat vermeld dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Ambtenarenwet 2017

Volgens de Ambtenarenwet 2017 heeft zowel de overheidswerkgever als ambtenaar verplichtingen ten aanzien van integriteit:

Overheidswerkgever

De overheidswerkgever zorgt ervoor dat:

- de ambtenaar de eed of belofte aflegt bij indiensttreding;
- een er integriteitsbeleid is, dat gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht wordt besteed aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie;
- het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit;
- een gedragscode voor goed ambtelijk handelen tot stand komt;
- jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over de wijze waarop het integriteitsbeleid is nageleefd;
- er een procedure is voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar de ambtenaar werkzaam is.

Ambtenaar

Een ambtenaar:

- vervult de uit de functie voortvloeiende verplichtingen en gedraagt zich als een goed ambtenaar;
- uit geen gedachten en gevoelens in het openbaar en onthoudt zich van het recht op vereniging, vergadering en betoging als hierdoor de goede vervulling van de functie of het goede functioneren van de openbare dienst niet zou zijn verzekerd. Dit betekent dus een inperking van de vrijheid van meningsuiting voor ambtenaren voor zover dit in verband staat met de functievervulling;
- verricht geen nevenwerkzaamheden waardoor de goede vervulling van de functie of het goede functioneren van de openbare dienst niet zou zijn verzekerd; in dit verband heeft de ambtenaar een meldplicht bij de werkgever;
- voorkomt mogelijke verstrengelingen van de eigen financiële belangen met die van de werkgever; ook hier heeft de ambtenaar een meldplicht;
- neemt zonder toestemming van de werkgever geen giften of beloften van een derde aan;
- houdt zaken geheim die de ambtenaar in verband met de functie ter kennis zijn gekomen;
- is verplicht zich op het werk te onderwerpen aan een onderzoek aan lichaam, kleding of goederen van de ambtenaar, waarbij de overheidswerkgever de nodige maatregelen neemt om onredelijke of ongepaste behandeling te voorkomen.

Gedragscode integriteit Rijk

In de [Gedragscode Integriteit Rijk](#) (GIR) zijn de eerdergenoemde onderwerpen nader uitgewerkt. De GIR geeft kaders en maakt duidelijk wat de Rijksoverheid verstaat onder integriteit en integer handelen. Maar de gedragscode kan nooit in elke denkbare situatie voorzien. Van jou als ambtenaar wordt verwacht vanuit professionaliteit zelf te blijven nadenken over wat integer handelen is en hierover in gesprek te gaan met collega's en leidinggevende.

Er gelden in ieder geval deze vijf kernvoorwaarden:

1. onafhankelijkheid
2. onpartijdigheid
3. betrouwbaarheid
4. zorgvuldigheid
5. eigen verantwoordelijkheid

Gedragscode DJI

De Gedragscode DJI is een aanvulling op de GIR met DJI-beleid over (on)gewenst gedrag en richtlijnen hoe te handelen als DJI-medewerker. Werken bij DJI betekent keuzes maken, dilemma's tegenkomen. De Gedragscode DJI geeft tips hoe je met deze keuzes kunt omgaan en de dilemma's die je in het werk en privé tegenkomt, kunt bespreken. De gedragscode DJI is opgenomen in [hoofdstuk 13 van het personeelsreglement DJI](#). Bij DJI gelden naast de kernwaarden van het Rijk ook de volgende kernwaarden:

1. Respect
2. Professionaliteit
3. Openheid

Gedagsregeling digitale werkomgeving

De [Gedagsregeling digitale werkomgeving](#) geeft kaders voor het omgaan met digitale middelen, thuis en op het werk. Deze gedragsregeling sluit aan op de GIR.

Vermoeden van een integriteitsschending

Het uitgangspunt is dat je (het vermoeden) van een integriteitsschending meldt bij je leidinggevende. De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt en zorgt ervoor dat de melding serieus wordt opgepakt en afgehandeld. Er kunnen omstandigheden zijn waardoor je een melding niet met je leidinggevende kunt bespreken. Je kunt dan terecht bij de vertrouwenspersoon van het DJI-dienstonderdeel waar je werkt. Ook kun je direct een melding doen bij Bureau Integriteit. Alle informatie over het melden van een (vermoeden van een) integriteitsschending is opgenomen in [hoofdstuk 13 van het personeelsreglement DJI](#).



Ordemaatregelen en straffen

Ordemaatregelen en straffen zijn opgenomen in [hoofdstuk 15 van de cao Rijk](#).

Maatregelen

De werkgever kan maatregelen nemen om de orde binnen de organisatie te bewaren, zoals de toegang verbieden tot de werkplek en schorsing van de ambtenaar.

Straffen

De werkgever kan de ambtenaar, als deze zich niet gedraagt volgens de normen van goed werknemer-/ ambtenaarschap en zich niet aan de regels houdt, één van onderstaande straffen opleggen:

- Schriftelijke waarschuwing
- Vermindering IKB-uren
- Uitsluiting periodieke verhoging voor maximaal 4 jaar
- Verplaatsing

Deze opsomming is limitatief. Dat wil zeggen dat er geen andere soorten straffen mogelijk zijn. Ook kan een straf niet voorwaardelijk worden opgelegd en lopen de straffen niet op in zwaarte. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval oordeelt de werkgever in overleg met de jurist welke straf het meest geschikt is.

Opleggen van een straf

Voor het opleggen van een straf vanwege schending van de geheimhoudingsplicht of beperking van vrijheid van meningsuiting, is de werkgever verplicht eerst advies in te winnen van de Adviescommissie Grondrechten en Functie-uitoefening Ambtenaren (AGFA).

Voordat de werkgever een straf oplegt, krijgt de ambtenaar altijd de gelegenheid om zijn kant van het verhaal te vertellen, eventueel met rechtsbijstand waarbij de kosten voor rekening van de ambtenaar zelf zijn. Als de ambtenaar het niet eens is met de straf die de werkgever wil opleggen, kan de ambtenaar dit binnen vier weken voorleggen aan de [geschillencommissie](#). Uitgebreide informatie over het opleggen van straffen is opgenomen in [hoofdstuk 13 van het personeelsreglement DJI](#).

Boete

Een boete als straf is alleen toegestaan als vooraf bekend is voor welke gedraging een boete kan worden opgelegd en hoe hoog deze boete is. Momenteel zijn hierover nog geen afspraken vastgelegd en is het opleggen van een boete dus (nog) niet mogelijk.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Als er sprake is van een (zeer) ernstige integriteitsschending, dan kan de werkgever in het uiterste geval ontslag op staande voet geven of een ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst indienen bij de kantonrechter.

Dit informatieblad is een publicatie van:

Dienst Justitiële Inrichtingen
Postbus 30132
2500 GC Den Haag

Aan dit informatieblad kunnen geen rechten worden ontleend. DJI aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten in dit informatieblad.

© Dienst Justitiële Inrichtingen, juli 2020