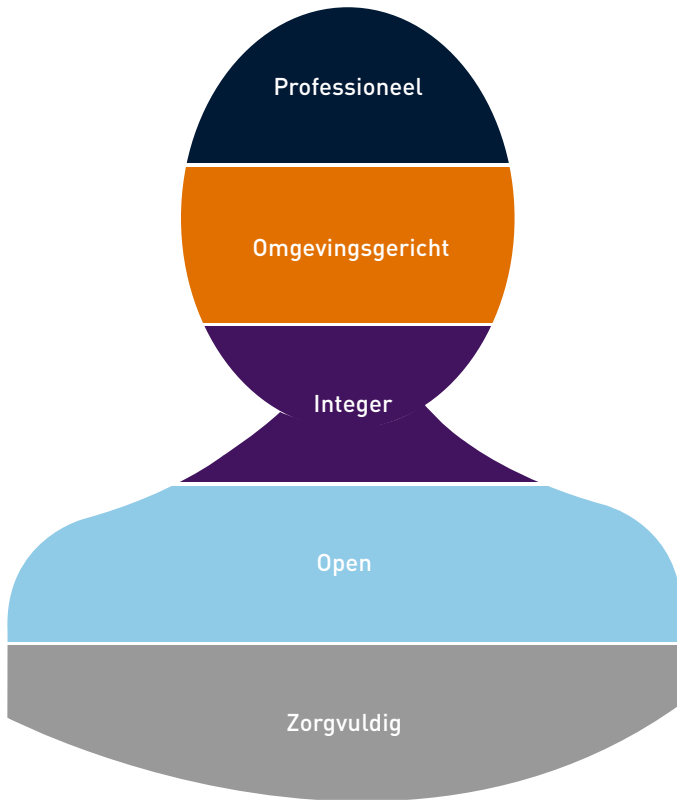


Gedragscode Openbaar Ministerie

OPENBAAR MINISTERIE

De OM'er is



1 Achtergrond

Het Openbaar Ministerie (OM) is belast met de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde. Daartoe heeft het OM vérstrekkende bevoegdheden gekregen van de samenleving. Het OM is zich ten volle bewust van de verantwoordelijkheid van deze opdracht en van de noodzaak zijn bevoegdheden verantwoord in te zetten. Het wil en kan met overtuiging verantwoording afleggen over het eigen doen en laten: aan de rechter, aan de samenleving, maar ook intern.

Durven beslissen en durven eisen - vaak in ingewikkelde situaties - is de kern van het werk van de OM'er. Dat stelt hoge eisen aan de professional; vakinhoudelijk en in de wijze waarop hij¹ tot beslissingen komt.

Ook om andere redenen worden hoge eisen gesteld aan de wijze waarop OM'ers hun taken vervullen. Het OM heeft het vervolgingsmonopolie. Burgers kunnen niet zelf een strafzaak aanhangig maken. Wanneer het OM de strafrechtelijke handhaving onvoldoende voortvarend of zorgvuldig ter hand zou nemen, blijft een strafbaar feit onbestraft.

Om de taak van het OM te kunnen uitoefenen, hebben OM'ers - in het bijzonder de officieren van justitie en advocaten-generaal - bevoegdheden die diep kunnen ingrijpen in het leven van een verdachte. Zij kunnen bijvoorbeeld huiszoekingen doen, telefoongesprekken laten opnemen, banktegoeden laten blokkeren en straffen opleggen of, in het geval van vrijheidsstraffen, die oplegging van de rechter vorderen. Bij de uitoefening van dergelijke bevoegdheden hebben OM'ers veel ruimte om naar eigen bevind van zaken te beslissen. Dat is noodzakelijk om in het concrete geval de juiste beslissing te kunnen nemen, maar daarmee worden tegelijkertijd hoge eisen gesteld aan de zorgvuldigheid waarmee de OM'er te werk gaat.

Moderne strafrechtelijke handhaving vergt samenwerking: met andere parketten, met opsporingsdiensten, en steeds vaker ook met partners van buiten de strafrechtketen. Ook die toegenomen samenwerking legt extra druk op de professionele waarden waar de OM'er voor staat, bijvoorbeeld bij het delen van informatie of de inzet van strafvorderlijke dwangmiddelen.

Bovendien heeft het OM de ambitie zichtbaarder op te treden. Alleen dan kan het OM een effectieve bijdrage leveren aan een veilige en rechtvaardige samenleving. Transparantie is daarbij het sleutelwoord, zowel in de rechtszaal als daarbuiten. Door transparantie na te streven maakt het OM zijn inbreng bij de strafrechtelijke handhaving niet alleen zichtbaar voor de samenleving, maar ook toetsbaar. Ook dat onderstreept de noodzaak voor de OM-medewerker steeds professioneel en ethisch te handelen.

¹ Waar in deze tekst een OM'er met 'hij' wordt aangeduid, kan ook 'zij' worden gelezen. Waar in de gedragscode over 'OM'er' wordt gesproken, worden alle medewerkers van het OM bedoeld. Dit betreft Rijksambtenaren, Rechterlijke ambtenaren en medewerkers met een ander dienstverband of stage-overeenkomst. Dat neemt niet weg dat sommige van de besproken normen met name gericht zijn op de bevoegdheden die worden uitgeoefend door rechterlijk ambtenaren.

2 De functie van deze gedragscode

Deze gedragscode omschrijft algemene principes die leidend zijn voor het gedrag van OM-medewerkers. Hij is niet bedoeld als een sluitend stelsel van juridische voorschriften. Het zou ondoenlijk en ook onwenselijk zijn om voor alle OM'ers een kader te formuleren van morele, ethische en/of professionele normen die zij in acht hebben te nemen. Daarvoor is de praktijk van het OM-werk te divers en te complex. Een lijst van regels zou ook verlamrend werken op de vrijheid die de OM'er nodig heeft om in het concrete geval de juiste beslissing te nemen.

Bij kwesties rondom integriteit en beroepsethiek gaat het veelal niet om 'goed' of 'slecht'. Er is een groot grijs gebied dat vraagt om een permanente oriëntatie op normen en waarden, dilemma's en ethische kwesties. Deze gedragscode is een richtsnoer om de OM'ers te helpen hun beroepsethiek in de praktijk zelf gestalte te geven en geen top-down document waarin de leiding de medewerkers de wet voorschrijft.

Het OM vindt integriteit en beroepsethiek van essentieel belang. De organisatie faciliteert en stimuleert daarom op vele niveaus de beroepsethiek van de eigen medewerkers: als onderdeel van de opleidingen, via specifieke programma's en meer in het algemeen door een cultuur te bevorderen waarbinnen zelfreflectie en het bespreken van morele en professionele dilemma's vanzelfsprekend zijn. Handvatten die de OM'ers helpen en ondersteunen bij het omgaan met dilemma's die onvermijdelijk en eigen zijn aan het werk van het OM. Maar uiteindelijk is het de eigen verantwoordelijkheid van de individuele medewerker zich integer en professioneel op te stellen.

Uiteraard zijn in wet- en regelgeving tal van specifieke regels geformuleerd waaraan de OM'er zich heeft te houden, soms zelfs strafbepalingen. Deze gedragscode staat los daarvan, al zijn verschillende van die juridische regels als meer abstract geformuleerde norm in deze gedragscode te herkennen.

Gedragscode Integriteit Rijk

De Gedragscode OM is een aanvulling op de algemene gedragsregels die voor alle Rijksambtenaren gelden. De integriteitsregels, vastgelegd in de Gedragscode Integriteit Rijk, zijn onverkort van toepassing op allen die bij het OM werken, ongeacht hun rechtspositie. Dit betreft Rijksambtenaren, Rechterlijke ambtenaren en medewerkers met een ander dienstverband of stage-overeenkomst.

Aanvullende richtlijn “Liefdesrelaties op het werk”

In de bijlage van de gedragscode OM is een aangescherpte richtlijn aangaande liefdesrelaties op het werk toegevoegd. Het gaat om:

1. liefdesrelaties tussen OM-medewerkers die van invloed kunnen zijn op het werk;
2. voorbeelden van liefdesrelaties tussen een OM-medewerker en een relevante derde.

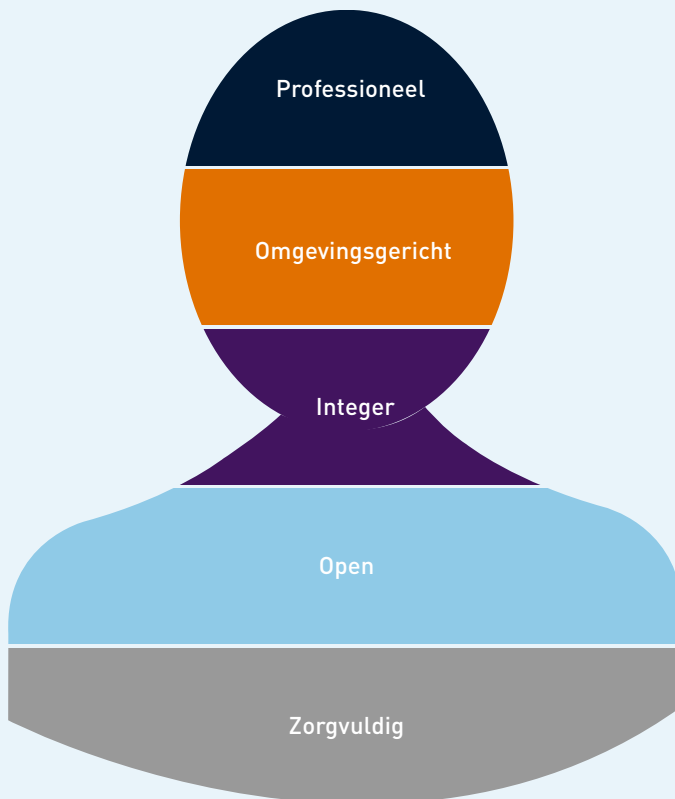
Deze aanvulling is uitsluitend gericht op liefdesrelaties tussen collega's of met een derde. De overige affectieve relaties, de familierelaties en vriendschapsrelaties vallen buiten de scope van deze aanvullende richtlijn. Hiervoor gelden uiteraard de regels uit de GIR onverkort.

3 Kernwaarden

De gedragsnormen in deze code zijn gegroepeerd rondom vijf kernwaarden. Kernwaarden, soms ook basiswaarden genoemd, zijn beginselen die tot uitdrukking brengen waar mensen in een organisatie voor staan.

Iedere OM'er zal zich goeddeels in de vijf hieronder genoemde kernwaarden kunnen vinden. Ze zijn, naast hetgeen in wet en recht is vastgelegd, een moreel kompas voor alle medewerkers van het OM. Maar een goede kernwaarde vormt ook het vertrekpunt voor een permanent debat binnen de organisatie over de waarden die men hoog acht en hoe die waarden in de dagelijkse praktijk moeten worden ingevuld.

De OM'er is



De OM'er is

Professioneel

Medewerkers van het OM hebben veel ruimte om naar eigen inzicht in concrete zaken te handelen. Maar met die professionele vrijheid komt ook de plicht om er op verantwoorde wijze gebruik van te maken.

De kennis en expertise om het werk te doen moeten op orde zijn. Het OM faciliteert als werkgever vakinhoudelijke informatievoorziening en opleidingen, maar het is primair aan de professional zelf er zorg voor te dragen dat zijn vakkennis toereikend is.

Elk vakmanschap kent echter zijn grenzen, die onder andere worden bepaald door de steeds wisselende context van een zaak. Kenmerk van de professional is ook dat hij weet wanneer hij een beroep moet doen op de kennis en ervaring van anderen.

Bij de professionele standaard hoort dat de OM'er zich openstelt voor de inbreng en kritiek van collega's. Meedoen met tegenspraak, interview, evaluatie of gewoon het raadplegen van de kamergenoot: het zijn wezenlijke elementen van het werk van de OM-professional.

Zeker van officieren van justitie en advocaten-generaal wordt verwacht dat zij snel, helder en gedecideerd hun standpunt bepalen, met name in het contact met de politie en tijdens de terechtzitting.

De OM'er is steeds bereid voor anderen in te vallen. Hij geeft de eigen werkzaamheden zo vorm dat een collega zonder al te veel moeite een zaak kan overnemen.

De OM'er houdt er rekening mee dat zijn beslissingen en handelingen een brede (maatschappelijke) impact kunnen hebben die de concrete strafzaak overstijgt. Een enkele beslissing van een officier kan bijvoorbeeld een juridisch precedent scheppen, collega's voor een voldongen feit stellen, consequenties hebben voor de opsporings- en vervolgingscapaciteit of tot maatschappelijke en publicitaire commotie leiden.

De OM'er toont respect voor de taak die andere professionals in de strafrechtspleging hebben te vervullen. Hij heeft oog voor het feit dat advocaten en rechters vanuit hun rol tot andere afwegingen kunnen komen.

Moderne rechtshandhaving is integrale handhaving. De OM'er legt bij de samenwerking met andere diensten dezelfde professionaliteit en betrokkenheid aan de dag als bij puur strafrechtelijke handhaving.

De OM'er is

Omgevingsgericht

Het OM is er om de samenleving te dienen en moet daarom in die samenleving geworteld zijn. De OM'er zoekt verbinding met burgers, met maatschappelijke organisaties en met andere relevante partijen om te weten wat er in de samenleving leeft en wat men van het OM verwacht.

Het OM streeft naar een zichtbaar, merkbaar en herkenbaar optreden en naar betekenisvolle interventies. Dat vergt inzicht in de context waarbinnen een overtreding of misdrijf plaatsvindt en het effect daarvan op slachtoffers en hun omgeving. Het OM richt zich op de dader, maar staat voor het slachtoffer. De OM'er oriënteert zich daarbij actief op de achterliggende maatschappelijke problematiek. Dit om de vraag te kunnen beantwoorden of en op welke manier het strafrecht een bijdrage kan leveren aan de oplossing van die problematiek.

De OM'er is

Integer

Integriteit is de hoeksteen van legitiem overheidshandelen. Dat geldt nog sterker voor het OM. Een vervolging is een verwijt van het OM aan een burger dat deze de wet heeft overtreden. Wanneer nu op de integriteit van het OM zelf het nodige aan te merken zou zijn, komt vanzelf de geloofwaardigheid van de strafrechtelijke handhaving in het gedrang. En omdat een misstap van een enkele medewerker al het aanzien van de hele organisatie kan schaden, is het van groot belang dat OM'ers integer zijn.

Als integriteitschending kan worden aangemerkt 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 (of waar het de leden van het OM betreft ‘in strijd met hetgeen een goed rechterlijk ambtenaar betaamt’), dan wel een gedraging die een strafbaar feit oplevert.

Integriteit vereist dat de OM’er zich steeds onpartijdig opstelt bij zijn werkzaamheden. Hij laat zich niet leiden door de belangen en voorkeuren van bekenden, familieleden, zakenrelaties of door druk vanuit de media of de politiek. Ook mag zijn persoonlijke gedrevenheid er nooit toe leiden, dat hij een standpunt vertolkt dat niet strookt met de feiten of het toepasselijke recht.

De OM’er is onkreukbaar. Hij laat gedrag na dat twijfels zou kunnen oproepen over de zuiverheid van zijn beweegredenen. Wie van (proces) partijen geschenken of diensten aanneemt, wekt de schijn van beïnvloedbaarheid. De OM’er houdt zich daarom aan de binnen de rijksdienst geldende regels met betrekking tot het aannemen van geschenken, het maken van dienstreizen enzovoorts. Een OM’er verricht geen nevenwerkzaamheden die zijn professionele onpartijdigheid beïnvloeden of waarbij de schijn kan worden gewekt dat dat het geval is.

Een OM’er treedt niet op in een strafzaak waarin bekenden, familieleden of zakenrelaties in beeld zijn als verdachte, aangever of getuige.

De OM’er maakt – tenzij (incidenteel) toegestaan – geen privégebruik van eigendommen van het OM en neemt deze (anders dan voor zakelijk gebruik) niet mee naar huis. Hij vermijdt persoonlijke contacten en activiteiten die zijn functioneren bij het OM discutabel zouden kunnen maken. Dat geldt zowel op het werk als in de privésfeer. De OM’er houdt zich aan de OM-brede gedragscode voor informatiebeveiliging.

De OM’er is alert op mogelijke integriteitsinbreuken. Hij stelt die, indien nodig, aan de orde bij een collega, bij de leidinggevende of bij een vertrouwenspersoon integriteit.

De OM'er is

Open

Het OM wordt bekostigd uit de algemene middelen en past bevoegdheden toe die diep ingrijpen in het leven van burgers. In een democratische rechtsstaat is het dan vanzelfsprekend dat het OM over dat gebruik van middelen en macht verantwoording aflegt.

Maar de noodzaak van openheid en transparantie is bij het OM extra groot. Voor de generale preventie is het essentieel dat burgers weten dat er gehandhaafd wordt, welke strafbare feiten worden aangepakt en welke sancties worden opgelegd.

Bovendien speelt een wezenlijk onderdeel van het werk van het OM, de vervolging, zich af in de volle openheid van de rechtszaal. Daar leggen de officieren van justitie en de advocaten-generaal verantwoording af over hun eigen beslissingen en handelingen en die van de andere OM'ers die bij de opsporing en vervolging van de zaak betrokken zijn geweest. Die (mogelijkheid van) rechterlijke toetsing maakt transparantie een onmisbaar onderdeel van de professionaliteit van de OM'er.

Door de aard van het werk van het OM zijn er grenzen aan de mate van openheid die het OM kan bieden. Het OM heeft immers ook met andere belangen rekening te houden, zoals het opsporingsbelang, de onschuldpresumptie en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van bij een strafzaak betrokken burgers. Dat betekent dat een OM'er voor het dilemma gesteld kan worden welk belang in een concrete situatie het zwaarst moet wegen. Als de uitkomst is dat (nog) geen openheid van zaken gegeven kan worden, vergt de transparantie dat in elk geval de argumenten voor die afweging inzichtelijk zijn.

Transparantie is niet alleen een eis die de buitenwereld aan het OM stelt, zij is ook een voorwaarde om als professional te kunnen functioneren. Zonder openheid is tegenspraak bijvoorbeeld niet denkbaar. De OM'er geeft inzicht in zijn eigen beweegredenen, opdat anderen in staat zijn zinvolle feedback te geven.

Openheid vraagt een actieve en assertieve houding. De bereidheid om zelf informatie naar voren te brengen, die relevant is voor bijvoorbeeld de rechter of de raadsman. Maar OM'ers gaan ook zelf op zoek naar informatie die relevant kan zijn voor de verantwoording over hun handelen. Dat betekent bijvoorbeeld dat doorgevraagd wordt wanneer een proces-verbaal van de politie incompleet lijkt te zijn of vragen oproept.

Het OM wil in verbinding staan met de samenleving. Daarom wil het OM toegankelijk en benaderbaar zijn voor de media. Voor de OM'er betekent dit dat hij er steeds rekening mee houdt dat een zaak waaraan hij heeft gewerkt nieuwswaarde kan hebben. Dat betekent vanzelf ook de bereidheid openheid van zaken te geven als de parketleiding of de communicatieafdeling daar om vraagt.

De OM'er is

zorgvuldig

Om zijn taak goed uit te kunnen oefenen, moet de OM'er vaak verschillende, niet zelden tegengestelde belangen en grondrechten tegen elkaar afwegen, zoals het recht op persoonlijke vrijheid tegenover het opsporingsbelang.

Dat vergt een grote mate van zorgvuldigheid.

Dat geldt temeer omdat de handelingen en beslissingen van een OM'er zulke vérstrekkende gevolgen kunnen hebben: iemand kan van zijn vrijheid worden beroofd, de reputatie van een bedrijf kan worden geschaad of een slachtoffer wordt gekwetst omdat hij of zij het gevoel heeft niet serieus genomen te worden.

Zeker aan een ingrijpende beslissing hoort een gedegen, brede en uitvoerige afweging ten grondslag te liggen. De OM'er gaat dan ook vanuit zijn vakbekwaamheid actief op zoek naar de informatie die nodig is om het beeld compleet te krijgen. Bij een opsporingsonderzoek is deze assertieve houding een vanzelfsprekendheid, maar ook bij andere fasen in het werk van een OM'er, bijvoorbeeld bij de beleidsvorming of bij de afhandeling van klachten, kan zorgvuldigheid een assertieve houding vergen.

De professionals van het OM moeten steeds in staat zijn zich te verantwoorden over hun handelingen en beslissingen. Extern, tegenover de rechter en de politiek, maar ook intern, tegenover de leiding en de collega's. Dat betekent dat zeker voor de meer ingrijpende beslissingen wordt vastgelegd wat precies is gedaan en welke redenen daaraan ten grondslag lagen.

De informatie die binnen het OM circuleert is bijna per definitie vertrouwelijk en veelal gevoelig. Dat vergt een grote mate van zorgvuldigheid bij het omgaan met die informatie. Reeds het bekend worden van het enkele feit dat iemand verdachte is, kan die persoon in diskrediet brengen of het onderzoek schaden. Het geeft geen pas om strafrechtelijke informatie buiten de beroepscontext te delen. Voor het verstrekken van informatie aan de media houdt de OM'er zich aan de daarvoor opgestelde interne richtlijnen.

Onder zorgvuldig omgaan met informatie valt ook dat de OM'er secuur omgaat met dossiers en documenten, steeds oppast of derden misschien mee kunnen luisteren met een (telefoon)gesprek en zich houdt aan de gedragsregels voor internet- en e-mailverkeer.

De OM'er biedt steeds duidelijkheid bij het maken van afspraken met derden. Duidelijkheid over wat men wanneer zal doen en welke instrumenten worden ingezet, maar ook duidelijkheid over wat men niet zal doen, bijvoorbeeld omdat de capaciteit of de juridische mogelijkheden ontbreken of omdat een andere instantie beter is toegerust om het gewenste doel te bereiken.

4 Ten slotte

De samenleving heeft het OM exclusieve en verregaande bevoegdheden gegeven, met als opdracht de misdaad te bestrijden en de rechtsstaat te dienen. Van deze verantwoordelijkheid is het OM zich ten volle bewust.

Bij het uitoefenen van zijn opdracht staat de OM'er vaak voor moeilijke dilemma's en afwegingen. Dat brengt de aard van het werk en de wereld waarin het OM opereert met zich mee. Durven beslissen is daarmee de kern van het werk van de OM'er. Daarvoor is zelfvertrouwen nodig, maar ook het vertrouwen van de samenleving. Dat vertrouwen moet worden verdiend, elke dag opnieuw.

De OM'er heeft een eigen verantwoordelijkheid om inhoud te geven aan zijn professionaliteit en integriteit. De OM'er toetst zijn dilemma's, opvattingen of (voorgenomen) beslissingen dan ook actief bij zijn directe collega's. Hij gaat te rade bij de (parket)leiding of vertrouwenspersonen. Hij durft anderen aan te spreken op de kernwaarden en nodigt daartoe ook zelf uit. Hij krijgt ruimte, vertrouwen en rugdekking van leidinggevenden die hem ondersteunen bij de uitoefening van zijn taak. Dit vereist wederzijdse betrokkenheid en openheid.

Als het om integriteit gaat, is het van belang met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. Het OM wil een professionele en collegiale omgeving bieden waarin dilemma's steeds worden besproken. De OM'er neemt hierin zelf het voortouw en wordt daarin bijgestaan door de leidinggevenden binnen het OM.

“Liefdesrelaties op het werk”

1. Een aangescherpte richtlijn op het terrein van liefdesrelaties tussen OM-medewerkers die van invloed kunnen zijn op het werk;
2. voorbeelden van liefdesrelaties tussen een OM-medewerker en een relevante derde.

Integriteitsrisico van o.a. de (schijn van) belangenverstrengeling kan op verscheidene vlakken binnen de operationele realiteit van het OM voorkomen. De Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) noemt onder andere geschenken, nevenactiviteiten, financiële belangen en privérelaties op het werk. Privé- of affectieve relaties op het werk kunnen zijn: familierelaties, vriendschapsrelaties of liefdesrelaties tussen collega's en met derden.

De regels op het gebied van liefdesrelaties genoemd in zowel de GIR² als ook in de Gedragscode OM³ bieden te weinig concrete handvatten voor zowel medewerkers als ook leidinggevenden. Het risico is dat naar eigen interpretatie beslissingen worden genomen waar niet alleen betrokkenen zelf, maar vooral ook de organisatie schade door ondervindt.

Daarom is er een aanvullende richtlijn nodig.

Deze aanvulling is uitsluitend gericht op liefdesrelaties tussen collega's of met een derde. De overige affectieve relaties, de familierelaties en vriendschapsrelaties, vallen buiten de scope van deze aanvullende richtlijn. Hiervoor gelden uiteraard de regels uit de GIR onverkort.⁴

Voor liefdesrelaties met derden verandert er eveneens niets ten opzichte van de GIR; wel is het wenselijk om enkele voorbeelden te geven van relaties met derden die het vaakst voorkomen.

Integriteitsrisico's bij liefdesrelaties, een nadere toelichting

Uitgangspunt is dat een ieder recht heeft op een privéleven en een liefdesrelatie. Een werknemer kan een relatie aangaan met een collega (en dat is wederzijds). En hetzelfde geldt voor een werknemer die een relatie krijgt met een persoon die niet bij het OM werkt, maar in zijn werk wel met het OM te maken heeft.

Het hebben van liefdesrelaties op de werkvloer komt voor en het mag, maar er is potentieel een verhoogd risico op integriteitsschendingen, zoals schijn van bevoordeling/belangenverstrengeling en delen van vertrouwelijke informatie. Hierdoor kan de kwaliteit van de strafrechtspleging en de reputatie van het OM worden aangetast.

Een nog hoger integriteitsrisico betreft het hebben van een heimelijke liefdesrelatie naast een “formele” liefdesrelatie. Heimelijk gedrag kan een persoon gevoelig maken voor chantage door anderen en is kwetsbaar voor het vertonen van niet-integer gedrag. Niet alleen vergroot een heimelijke relatie het risico op chantage van de medewerker, maar er kan in de maatschappij ook worden getwijfeld aan de persoonlijke integriteit van de desbetreffende medewerker als de relatie uiteindelijk (vaak ongewild) toch openbaar wordt. Voor een organisatie als het OM, waarbij integriteit als allerhoogste goed wordt uitgedragen, kunnen dit soort situaties/beelden hierover direct het imago van het OM aantasten. Het vertrouwen van het publiek in het OM neemt af.

Aanvullende richtlijn bij een liefdesrelatie tussen OM-medewerkers:

Meldplicht

Een liefdesrelatie tussen medewerkers van het Openbaar Ministerie moet zo spoedig mogelijk door de betrokkenen aan hun direct leidinggevende worden gemeld. Deze informeert de hoogst leidinggevende van het betrokken OM-onderdeel. Als één van de betrokkenen een lid van het bestuur van het OM onderdeel is, meldt de hoogst leidinggevende de relatie ook bij het College van procureurs-generaal (PG). Als één van de betrokkenen een lid van het College van PG is, dan meldt de voorzitter de relatie ook bij de Minister.

Beoordeling

De hoogst leidinggevende van het OM-onderdeel of het College beoordeelt zo spoedig mogelijk of het bestaan van de relatie van invloed kan zijn op de werkrelatie, dan wel de schijn daarvan kan hebben. Er is in ieder geval invloed op de werkrelatie als:

1. er een hiërarchische relatie tussen betrokkenen is;
2. er een functionele relatie tussen betrokkene is;
3. de betrokkenen beiden deel uit maken van hetzelfde (management) team.

Maatregelen

Wanneer er sprake is van (schijn van) invloed op de werkrelatie, worden er direct noodzakelijke maatregelen getroffen. De maatregel bestaat uit de overplaatsing van één van beide betrokkenen, waarbij in beginsel

de hoogste in rang zal worden overgeplaatst. Wordt hiervan afgeweken, dan is het van belang dat wordt vastgelegd welke overwegingen tot deze beslissing hebben geleid.

Men dient zich te realiseren dat in bepaalde gevallen het moeilijk is om belangen goed te scheiden; daarnaast zal de schijn van belangenverstrengeling snel aanwezig zijn. Daar waar het hoofd van het OM-onderdeel of het College zijn oordeel wil toetsen, ligt het voor de hand het BIOM in deze oordeelsvorming te betrekken door het vragen van advies.

Wanneer is sprake van een liefdesrelatie tussen een OM-medewerker en een relevante derde?

Relevante derden:

Hieronder volgen enkele voorbeelden van situaties waarbij sprake is van een liefdesrelatie tussen een OM-medewerker en een relevante derde:

- er is een functionele werkrelatie (zitten in hetzelfde ketenpartners overleg);
- een relatie van een officier van justitie met een advocaat die (mede) in hetzelfde arrondissement strafzaken behandelt;
- een relatie van een OM-er met een opsporingsambtenaar die in hetzelfde arrondissement onder het gezag van het OM werkt.

Toepasselijkheid GIR; verantwoordelijkheid OM-medewerker

Mocht sprake zijn van een dergelijke liefdesrelatie, dan wordt er niet afgeweken van de GIR. Van een medewerker wordt verwacht dat deze op het werk professioneel en objectief blijft. Als de privérelatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico kan vormen, is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om hiervan melding te doen bij de leidinggevende. Deze informeert de hoogst leidinggevende van het betrokken OM-onderdeel. Mocht de hoogst leidinggevende op een andere wijze, dan door de medewerker zelf, hiervan op de hoogte zijn gesteld, dan gaat deze hierover in gesprek met de desbetreffende medewerker. Betreft de OM-medewerker een lid van het bestuur van het OM-onderdeel, dan wordt (tevens) het College van Procureurs-Generaal geïnformeerd.

Beeoordelen (schijn van) invloed liefdesrelatie op werkrelaties

De leidinggevende die een dergelijke melding ontvangt zal samen met de OM-medewerker bezien of speciale maatregelen moeten worden getroffen. Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren of goedkeuren. Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een andere afdeling of onderdeel kan aan de orde zijn. Uiteraard wordt bekeken wanneer en op welke wijze het team hierover wordt geïnformeerd.

Daar waar het hoofd van het OM-onderdeel of het college zijn oordeel wil toetsen ligt het voor de hand het BIOM in deze oordeelsvorming te betrekken door het vragen van advies.

- ² In de GIR staat samengevat: als je op je werk niet langer professioneel of objectief kunt blijven wegens een prive-relatie, dan is het jouw verantwoordelijkheid om dat te melden. De leidinggevende gaat bekijken of er maatregelen moeten worden getroffen.
- ³ In de gedragscode van het OM (2007) is onder andere opgenomen dat de OM-medewerker zich steeds onpartijdig opstelt bij zijn werkzaamheden. Hij laat zich niet leiden door de belangen en voorkeuren van bekenden, familieleden, zakenrelaties of door druk vanuit de media of de politiek.
- ⁴ In hoofdstuk 6.2 van de GIR kunnen de regels worden geraadpleegd.

De OM'er is **Professioneel**

De OM'er is **Omgevingsgericht**

De OM'er is **Integer**

De OM'er is **Open**

De OM'er is **Zorgvuldig**

**Dit is een uitgave van Openbaar Ministerie
Vormgeving Kris Kras Design**

Februari 2021