

‘Het opleggen van een disciplinaire straf in de penitentiaire inrichting’

*Een praktijkgericht juridisch onderzoek naar de procedurele vereisten voor de oplegging van een vrijheidsbenemende straf, te weten de disciplinaire straf.*

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Dila Gel Onderzoeksorganisatie: P.I. Lelystad

S1088895 Begeleider: Mevr. P. Krol

Klas Re4D

Onderzoeksdocent: Mevr. M. Mesman

Afstudeerbegeleider: Dhr. J. Eradus

HBR-AS-17

Inleverdatum 13 juni 2018

Reguliere kans

Collegejaar 2017-2018, blok 16

*“I found solitary confinement the most forbidding aspect of prison life. There is no end and no beginning; there is only one’s mind, which can begin to play tricks. Was that a dream or did it really happen? One begins to question everything.”*

Nelson Mandela*, Long Walk to Freedom.*

*Voorwoord*

Ik, Dila Gel, heb deze scriptie ter afsluiting van mijn studie HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden gemaakt. Het schrijven van deze scriptie heb ik als leerzaam ervaren en heb ik mijzelf in kennis uitgebreid. Hopelijk is uw conclusie over mijn scriptie net zo positief als dat het voor mij is.

Middels deze weg wil ik gebruik maken van deze schrijven om mijn dank op schrift vast te leggen. Een aantal mensen wil ik bedanken voor de bijdrage die zij hebben geleverd.

Veel dank gaat uit naar mijn scriptiebegeleider, de heer Eradus en mijn onderzoeksdocent, mevrouw Mesman. Zij hebben mij geholpen een juiste structuur aan te brengen in mijn scriptie en hebben goede ideeën aangedragen, waardoor ik gestimuleerd werd op een hoger niveau naar mijn scriptie te kijken.

Daarnaast is mijn dank groot aan mevrouw Krol voor haar bereidheid en enthousiasme om mij gedurende dit proces te begeleiden en te motiveren. Ik wil haar met name bedanken voor de kans die ik heb gekregen om mijn afstudeerscriptie bij de penitentiaire inrichting Lelystad te mogen verrichten.

Tot slot wil ik mijn ouders, broer en zus bedanken. Zonder het vertrouwen en de steun van mijn familie had ik mijn studie nooit zo makkelijk kunnen afronden. Ik ben mijn familie dan ook ontzettend dankbaar voor hun liefde, vertrouwen, steun, geduld en bemoedigende woorden gedurende mijn studieperiode en het schrijven van deze scriptie.

Den Haag, juni 2018

Dila Gel

*Samenvatting*

In artikel 51 lid 1 sub a Pbw is opgenomen dat de directeur bevoegd is om een gedetineerde een disciplinaire straf op te leggen, te weten de opsluiting in een strafcel dan wel een andere verblijfsruimte voor ten hoogste twee weken. Dit kan op grond van artikel 50 Pbw worden opgelegd indien de gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting dan wel de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming. Voordat de straf daadwerkelijk kan worden opgelegd, moet door zowel de medewerkers als door de directeur worden voldaan aan een aantal procedurele vereisten.

De vier procedurele vereisten in de Penitentiaire beginselenwet zijn: aanzeggen van het rapport, horen van de gedetineerde, motiveren van de straf en het uitreiken van de beschikking. De wet omschrijft echter niet binnen welke termijn het rapport en de beschikking moet zijn uitgereikt en op welke wijze de straf dient te worden gemotiveerd.

De afgelopen periode zijn de gegrondverklaringen omtrent de klachten die betrekking hebben op de procedurele vereisten toegenomen. Hieruit vloeit voort dat aan de gedetineerde een financiële compensatie moet worden uitgekeerd. De directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad is niet duidelijk waaruit het aantal gegrondverklaringen voortvloeit en op welke wijze de procedure dan wel hoort te worden uitgevoerd.

Tijdens dit onderzoek zal een antwoord worden gegeven op de centrale vraag: “*Welk advies kan aan de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad worden gegeven betreffende de invulling aan de procedure die vooraf gaat aan de oplegging van een vrijheidsbenemende straf om het aantal gegrondverklaringen van klachten te laten afnemen, blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentie?”*

Uitsluitsel op deze zal worden gegeven door middel van literatuur- en jurisprudentieonderzoek. De eerste twee hoofdstukken betreffen de uiteenzetting van het probleem en wat een disciplinaire straf is. In het derde hoofdstuk is uiteengezet welke regels er zijn omtrent het opleggen van een disciplinaire straf. In het vierde hoofdstuk is gekeken naar wanneer wel of geen correcte invulling is gegeven aan de procedurele vereisten.

Uit onderzoek is gebleken dat bij de beoordeling van de klacht welke artikel 51 lid 1 sub a Pbw bevat, rekening moet worden gehouden met de volgende vier criteria:

1. Aanzeggen van het rapport;
2. Hoorplicht;
3. Motivatie van de straf;
4. Uitreiken beschikking.

Als alle criteria naast elkaar worden gelegd, is het duidelijk op welke wijze een correcte invulling kan worden gegeven aan de procedurele vereisten.

Ten aanzien van de aanzegging van het rapport:

Voor de juistheid van het rapport is het van essentieel belang dat het rapport aangezegd wordt met een aantekening van data en tijd. Deze mag enkel worden uitgereikt door de medewerker die het feit zelf heeft geconstateerd, en dit moet op dezelfde dag dan wel voor de afhandeling van het rapport plaatsvinden. Ingeval dat de directeur het feit zelf constateert dan mag de aanzegging van het rapport achterwege blijven. Echter, dient hij het rapport binnen 24 uur af te handelen, mits hier een gronde reden voor is, kan hiervan afgeweken worden. Tenzij dit niet het geval is, moet de directeur aantonen dat er sprake is van een ernstig feit en dat het gaat om een geringe overschrijding van de termijn. De directeur moet ook voldoende aannemelijk maken dat de gedetineerde voor de gedragingen verantwoordelijk kan worden gesteld.

Ten aanzien van het horen van de gedetineerde:

De gedetineerde dient door de directeur voorafgaande aan de oplegging van de straf gehoord te worden. Het is van essentieel belang dat op de beschikking een aantekening wordt gemaakt dat de gedetineerde is gehoord, omdat zowel de RSJ als de beklagrechter hetgeen volgt wat op de beschikking staat genoteerd.

Ten aanzien van de motivering van de straf:

Het bepalen van de strafmaat behoort tot de discretionaire bevoegdheid van de directeur. Indien de directeur van de reguliere strafmaat afwijkt, moet er sprake zijn van een goede motivering die verwijst naar concrete gedragingen waar de gedetineerde verantwoordelijk voor kan worden gesteld. Bovendien moet een belangenafweging worden gemaakt tussen enerzijds de ernst van de verstoring van de orde, rust en de veiligheid in de inrichting en anderzijds de belangen van de gedetineerde.

Ten aanzien van het uitreiken van de beschikking:

Ook voor deze is het voor de juistheid van essentieel belang dat de beschikking wordt uitgereikt met een aantekening van data en tijd. De directeur dient binnen 24 uur de beschikking uit te reiken. Hiervan kan worden afgeweken indien vast te stellen is of de gedetineerde tijdig gebruik heeft kunnen maken van de mogelijkheid tot het indienen van een rechtsmiddel.

Verwijzend naar bovenstaand schrijven, zijn de genoemde punten bepalend of het beroep gegrond dan wel ongegrond zal worden verklaard op de procedurele vereisten.

*Inhoudsopgave*

Afkortingenlijst p. 8  
  
1. Inleiding p. 9  
 1.1 Probleemanalyse p. 9  
 1.2 Doelstelling, Centrale vraag en Deelvragen p. 12  
 1.3 Onderzoeksmethoden p. 13

2. Vrijheidsbenemende straffen p. 15

2.1 Ordemaatregel p. 15

2.2 Disciplinaire straf p. 16

3. Regels omtrent disciplinair straffen p. 19

3.1 Detentierecht op Europees niveau p. 19

*3.1.1 Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners* p. 19

*3.1.2 European Prison Rules* p. 20

3.2 Detentierecht op nationaal niveau p. 21

*3.2.1 Verblijf in een afzonderingscel* p. 21

*3.2.2 Oplegging van de straf*  p. 22

4. Resultaten p. 26

4.1 Geen correcte invulling p. 27

*4.1.1 Aanzeggen van het rapport* p. 27

*4.1.2 Hoorplicht* p. 29

*4.1.3 Motivatie straf* p. 30

*4.1.4 Uitreiken beschikking* p. 31

4.2 Wel een correcte invulling p. 32

*4.2.1 Aanzeggen van het rapport* p. 32

*4.2.2 Hoorplicht* p. 34

*4.2.3* *Motivatie straf* p. 35

*4.2.4 Uitreiken beschikking* p. 36

5. Conclusie p. 38

6. Aanbevelingen p. 41

7. Planning p. 42

8. Literatuurlijst p. 44

9. Bijlage 1 p. 48

10. Bijlage 2 p. 61

11. Bijlage 3 p. 74

12. Bijlage 4 p. 75

*Afkortingen*

P.I.: Penitentiaire Inrichting

Pbw: Penitentiaire beginselenwet

MvT: Memorie van Toelichting

RSJ: Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming

SMR: Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners

EPR: European Prison Rules

CvT: Commissie van Toezicht

*Hoofdstuk 1: Inleiding*

**1.1 Probleemanalyse**

**Aanleiding van het probleem:**

In de penitentiaire inrichting (hierna: P.I.) Lelystad is de afgelopen periode het aantal gegrondverklaringen van klachten, van gedetineerden die betrekking hebben op het sanctioneren met een disciplinaire straf, toegenomen. Indien zich een situatie voordoet waar de gedetineerde het niet mee eens is, kan hij een klacht indienen conform de beklagprocedure. De klacht van de gedetineerde zal tijdens een beklagzitting, welke wordt gehouden door de Commissie van Toezicht, worden behandeld. Naar aanleiding van deze beklagzitting zal er door de beklagrechter een uitspraak worden gedaan. De beklagrechter kan de gedetineerde in het ongelijk stellen en zijn klacht ongegrond verklaren. Tegen deze uitspraak kan de gedetineerde nog in beroep gaan bij de RSJ. Ook kan de beklagrechter uitspreken dat de gedetineerde gelijk heeft en dus de directeur onjuist heeft gehandeld. Indien de klacht van de gedetineerde gegrond is verklaard, zal ten alle tijden worden geprobeerd het te compenseren. Een dergelijke compensatie kan bijvoorbeeld bestaan uit: geld, doorgang van het verlof, een extra uur bezoek enzovoort. Zo zijn de gedetineerden die een disciplinaire straf opgelegd hebben gekregen en een klacht hebben ingediend het niet eens met de wijze waarop de oplegging van de straf tot stand is gekomen. Zij zijn van mening dat de procedures tot het opleggen van een disciplinaire straf niet op de juiste wijze worden uitgevoerd en dit dus wel moet gebeuren. Het is de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad dan ook niet helemaal duidelijk hoe het komt dat het aantal gegrondverklaringen van de klachten is toegenomen en op welke wijze de procedure dan wel hoort te worden uitgevoerd.

**Juridisch uitleg van het probleem:**

De directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad is op grond van artikel 51 lid 1 sub a Pbw bevoegd een gedetineerde in een strafcel dan wel een andere verblijfplaats op te sluiten voor ten hoogste twee weken. Volgens artikel 50 lid 1 Pbw kan dit enkel indien een ambtenaar of medewerker constateert dat een gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting dan wel met de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming.

Binnen het gevangeniswezen wordt gebruik gemaakt van verschillende wetgeving.

Deze zijn opgebouwd van internationale wetgeving naar Europese wetgeving en nationale wetgeving. Allereerst moet de internationale wetgeving in acht worden genomen. Vervolgens de Europese wetgeving en de nationale wetgeving. Voorop staat dat het internationaal recht door staten dient te worden nageleefd en dat het nationale recht geen inbreuk maakt op de internationaalrechtelijke verplichtingen[[1]](#footnote-1).

Voor internationale mensenrechten wordt gekeken naar het internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en politieke rechten (hierna: BUPO). In het specifiek gaat het om artikel 7 van het BUPO-verdrag waarin het verbod op foltering en wrede, onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing van mensen is vastgesteld. In dit artikel staat het beginsel van minimale beperking voorop. Dit beginsel houdt in dat een ingeslotenen aan geen andere beperkingen onderworpen wordt dan die welke noodzakelijkerwijs inherent zijn aan de vrijheidsbeneming. Bijna alle landen in de wereld, zo ook Nederland, hebben dit verdrag ondertekend en zijn daarmee gebonden aan de bepalingen[[2]](#footnote-2).

Voor mensenrechten op Europees niveau wordt er gekeken naar het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (hierna: EVRM) en de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (hierna: UVRM). Voor de in Nederland gedetineerde personen zijn vooral de artikelen 3, 5, 6 en 8 van het EVRM van belang. Deze artikelen houden over het algemeen in dat niemand mag worden onderworpen aan folteringen of aan onmenselijke of vernederende behandelingen of bestraffingen.

Voor specifiek detentierecht gelden de universele principes welke zijn opgenomen in de Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (hierna: SMR). De SMR is in 1955 aangenomen door het Congres van de Verenigde Naties en in 1957 door de VN-economische en sociale Raad goedgekeurd[[3]](#footnote-3). Dit betreft dus geen verdrag, maar een richtlijn voor de behandeling van gedetineerden. Het zijn minimumregels die uitdrukking geven aan een internationale consensus over hoe gedetineerden minimaal zouden moeten behandeld worden[[4]](#footnote-4). Alhoewel deze regels geen bindende kracht hebben, worden ze gezien als het meest belangrijke internationale raamwerk voor de behandeling van gedetineerden en gaat van deze regels een grote morele en universele kracht uit[[5]](#footnote-5). Bovendien zijn er universele principes opgenomen in de European Prison Rules (hierna: EPR). De EPR wordt in het internationale recht tot de zogenaamde 'soft law' gerekend. Dat wil zegen dat het slechts aanbevelingen zijn waarnaar politiek, wetgeving en rechtspraak in de Europese lidstaten zich kunnen richten[[6]](#footnote-6). Van deze regels mag dus worden afgeweken. De belangrijkste artikelen ten aanzien van het sanctioneren met een disciplinaire straf zijn opgenomen vanaf rule 56.1 EPR. In de EPR staat onder andere opgenomen dat de procedures die moeten worden gevolgd omtrent het sanctioneren met een disciplinaire straf, worden vastgesteld in de nationale wetgeving[[7]](#footnote-7).

Naast de Europese wetgeving is er ook nationale wetgeving. In de Penitentiaire beginselenwet (hierna: Pbw) zijn er regels opgenomen omtrent de bevoegdheden van de directeur van de P.I. Zo is in artikel 3 lid 2 Pbw bepaald dat de Minister van Justitie is berust met het opperbeheer van de inrichtingen. Het dagelijks beheer van een inrichting wordt volgens artikel 3 lid 3 Pbw uitgeoefend door de directeur.

Volgens de Memorie van Toelichting (hierna: MvT) van de Penitentiaire beginselenwet valt de grond voor disciplinaire straffen uiteen in twee elementen: feiten die onverenigbaar zijn met de handhaving van de orde of de veiligheid in de inrichting of zich – anderszins – niet verdragen met de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming. Het element goede orde of veiligheid in de inrichting is in overeenstemming met de standaardformule in dit wetsvoorstel, waardoor de directeur van een penitentiaire inrichting de bevoegdheid krijgt om inbreuk te maken op grondrechten van gedetineerden[[8]](#footnote-8).

**Praktijkprobleem:**

In de penitentiaire inrichting Lelystad is de afgelopen periode het aantal gegrondverklaringen van klachten van gedetineerden die betrekking hebben op het sanctioneren met een disciplinaire straf toegenomen. Tijdens de beklagzittingen verliest de directeur veel zaken, omdat de procedure tot het opleggen van een disciplinaire straf niet op de juiste wijze wordt uitgevoerd. Zo voeren de gedetineerden aan dat de oplegging van de straf niet op de juiste wijze wordt uitgevoerd. Voorafgaande aan de daadwerkelijke plaatsing voor afzondering, dient er aan een aantal vereisten worden voldaan, zoals: het uitreiken van het schriftelijk verslag, aanzeggen van het rapport, motiveren van de straf en horen van de gedetineerde. Indien de klacht van de gedetineerde gegrond wordt verklaard, krijgt hij een vergoeding voor het aantal dagen dat hij in afzondering heeft gezeten. Voor 1 dag onterecht in afzondering te hebben gezeten, krijg je een vergoeding van €7,50 per dag. Dit zijn standaard bedragen die door de RSJ zijn vastgesteld.

De directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad heeft mij de opdracht gegeven om een onderzoek te doen naar hoe de procedure met betrekking tot sanctioneren met een disciplinaire straf wordt uitgevoerd binnen de penitentiaire inrichting zelf en hoe zij ervoor kunnen zorgen dat het aantal gegrondverklaringen van klachten afneemt.

De directeur heeft dit verzoek aan mij gedaan, omdat zij meer inzicht wil krijgen in hoe de procedure wordt uitgevoerd en op deze manier het aantal gegrondverklaringen van klachten te laten afnemen. Door deze feiten in kaart te brengen, kan een advies gegeven worden aan de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad over hoe zij beter invulling kan geven aan de tenuitvoerlegging van disciplinaire straffen die artikel 50 Pbw betreffen.

**1.2 Doelstelling**

Het doel van dit onderzoek is om de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad een advies te geven over hoe zij beter invulling kan geven aan de procedure tot het opleggen van een disciplinaire straf aan gedetineerden. Door middel van deze informatie kan aan de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad een advies worden gegeven over het volgen van deze procedure en om in de toekomst het aantal gegrondverklaringen van klachten van gedetineerden te laten afnemen.

**Centrale vraag**

Welk advies kan aan de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad worden gegeven betreffende de invulling aan de procedure die vooraf gaat aan de oplegging van een vrijheidsbenemende straf om het aantal gegrondverklaringen van klachten te laten afnemen, blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentie?

**Deelvragen**

*Theoretische deelvragen:*

1.Wat wordt er, volgens de wet, regelgeving en literatuur, verstaan onder een vrijheidsbenemende straf?

2. Hoe is de procedure tot het sanctioneren met een disciplinaire straf geregeld op basis van wet, regelgeving en literatuur?

*Praktijkgerichte deelvragen:*

3a. Onder welke feiten en omstandigheden is geen correcte invulling gegeven aan de procedure voorafgaande aan de oplegging van een disciplinaire straf volgens de RSJ?

3b. Onder welke feiten en omstandigheden is wel een correcte invulling gegeven aan de procedure voorafgaande aan de oplegging van een disciplinaire straf volgens de RSJ?

**1.3 Onderzoeksmethoden**

Deelvraag 1:

Voor deze deelvraag ga ik een wetsanalyse en een literatuuronderzoek doen. Hierbij zal ten eerste worden gekeken naar de totstandkoming van de wet door middel van de MvT van de Penitentiaire beginselenwet te analyseren. Daarna wordt gekeken naar wat in de wet en in de huidige literatuur wordt geschreven over disciplinaire straffen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de boeken:

* M. Taheri, *Handboek Nederlands detentierecht*, Breda: Papieren Tijger 2011;
* C. Kelk, *Nederlands Detentierecht*, Deventer: Kluwer 2015;
* F.W. Bleichrodt & P.C. Vegter, *Ons strafrecht deel 3. Sanctierecht*, Deventer: Kluwer 2016;
* T. Daems & C. Hermans & F. Janssens e.a., *Quo vadis?. Tien jaar basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden*, Antwerpen-Apeldoorn: Maklu 2015.

Deelvraag 2:

Voor deze deelvraag zal ik tevens een wetsanalyse en een literatuuronderzoek doen.

Ook voor deze deelvraag zal er worden gekeken naar wat er in de wet (o.a. EPR en SMR) en in de literatuur wordt geschreven over de procedure tot het opleggen van een disciplinaire straf. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de boeken:

* H M. Taheri, *Handboek Nederlands detentierecht*, Breda: Papieren Tijger 2011;
* F.W. Bleichrodt & P.C. Vegter, *Ons strafrecht deel 3. Sanctierecht*, Deventer: Kluwer 2016;
* N. Horbach & R. Lefeber & O. Ribbelink, *Handboek internationaal recht*, Den Haag: T.M.C. Asser Press 2007;
* K. Beyens & S. Snacken, *Straffen. Een penologisch perspectief*, Antwerpen – Apeldoorn: Maklu 2017.

Daarnaast wordt naar de regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen gekeken.

Deelvraag 3a:

Voor deze deelvraag zal ik jurisprudentie onderzoek doen. Voor het vinden van deze uitspraken zal ik gebruik maken van de website van de RSJ en uitspraken van de beklagcommissie van de penitentiaire inrichting Lelystad. Indien je niet eens bent met de uitspraak van de beklagcommissie, kun je nog in beroep bij de RSJ. De databank van de RSJ bevat 1435 uitspraken met betrekking tot oplegging van disciplinaire straffen die variëren van meest recente hits tot minder recente hits. Er is gezocht naar uitspraken welke de begrippen aanzeggen rapport, onverwijld uitreiken, motivatie en hoorplicht bevatten in combinatie met de zoekterm ‘disciplinaire straffen procedureel’.

Daaruit zijn 20 uitspraken van de RSJ gekomen welke van toepassing zijn voor dit onderzoek. Deze 20 uitspraken heb ik geselecteerd door de uitspraken te kiezen waarbij door de beroepscommissie voldoende wordt uitgelegd waarom zij tot die beslissing zijn gekomen. Door gebruik te maken van de meest recente uitspraken hoeft geen rekening te worden gehouden met mogelijke ontwikkelingen in het beklagrecht. In deze uitspraken zal duidelijk worden hoe de RSJ heeft geoordeeld met betrekking tot klachten van gedetineerden die betrekking hebben op de procedure tot het opleggen van een disciplinaire straf.

Naar de inhoudelijke toetsing zal niet worden gekeken, omdat daarin het onder ambtseed opgemaakte schriftelijke verslag als lijn wordt gevolgd. Bij het analyseren van deze uitspraken, zal gebruik worden gemaakt van de volgende topics:

* Aanzegging van het rapport;
* Hoorplicht;
* Motivatie straf;
* Uitreiken beschikking;

Deelvraag 3b:

Voor deze deelvraag zal ik jurisprudentie onderzoek doen. Voor het vinden van deze uitspraken zal ik gebruik maken van de website van de RSJ en uitspraken van de beklagcommissie van de penitentiaire inrichting Lelystad. Indien je niet eens bent met de uitspraak van de beklagcommissie, kun je nog in beroep bij de RSJ.

De databank van de RSJ bevat 1435 uitspraken met betrekking tot oplegging van disciplinaire straffen die variëren van meest recente hits tot minder recente hits. Er is gezocht naar uitspraken welke de begrippen aanzeggen rapport, onverwijld uitreiken, motivatie en hoorplicht bevatten in combinatie met de zoekterm ‘disciplinaire straffen procedureel’.

Daaruit zijn 20 uitspraken van de RSJ gekomen welke van toepassing zijn voor dit onderzoek. Deze 20 uitspraken heb ik geselecteerd door de uitspraken te kiezen waarbij er door de beroepscommissie goed wordt uitgelegd waarom zij tot die beslissing zijn gekomen. Door gebruik te maken van de meest recente uitspraken hoeft geen rekening te worden gehouden met mogelijke ontwikkelingen in het beklagrecht. In deze uitspraken zal duidelijk worden hoe de RSJ heeft geoordeeld met betrekking tot klachten van gedetineerden die betrekking hebben op de procedure tot het opleggen van een disciplinaire straf.

Naar de inhoudelijke toetsing zal niet worden gekeken, omdat daarin het onder ambtseed opgemaakte schriftelijke verslag als lijn wordt gevolgd. Bij het analyseren van deze uitspraken, zal gebruik worden gemaakt van de volgende topics:

* Aanzegging van het rapport;
* Hoorplicht;
* Motivatie straf;
* Uitreiken beschikking;

*Hoofdstuk 2: Vrijheidsbenemende straffen*

De directeur is bevoegd tot vergaande ingrepen in de bewegingsvrijheid van de gedetineerden[[9]](#footnote-9). Om te voorkomen dat het een grote chaos wordt in de penitentiaire inrichting worden de gedetineerde die de regels hebben overtreden gestraft. Het overtreden van regels door een gedetineerde kan inhouden dat hij bijvoorbeeld met een andere gedetineerde heeft gevochten, contrabanden (ook wel smokkelwaar) probeerde in te voeren, meerdere malen instructies van PIW’ers niet heeft opgevolgd, in het bezit is van verboden middelen enzovoort. Het detentierecht kent 2 varianten van vrijheidsbenemende straffen, namelijk: de ordemaatregel en de disciplinaire straf.

In dit hoofdstuk wordt besproken welke straffen de directeur van de inrichting aan de gedetineerde kan opleggen en welke wetgeving van toepassing is. Ook wordt gekeken naar het Handboek Nederlands detentierecht, het boek Nederlands detentierecht, het boek sanctierecht, het boek tien jaar basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden en de memorie van toelichting van de Pbw.

**2.1** **Ordemaatregel**

De directeur is bevoegd om de gedetineerden bevelen op te dragen voor zover dat noodzakelijk is in het belang van de handhaving van de orde of de veiligheid in de inrichting en/of voor de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming. De gedetineerden zijn verplicht deze bevelen op te volgen. Doen zij dit niet dan mag de directeur een ordemaatregel opleggen[[10]](#footnote-10). De ordemaatregel is geregeld vanaf artikel 23 Pbw en houdt in dat een gedetineerde wordt uitgesloten van deelname aan een of meerdere activiteiten. Echter behoort de afzonderingscel (ISO) niet tot het uitsluiten van deze activiteiten. De gedetineerde die wordt uitgesloten in deze wordt simpelweg in zijn ‘eigen’ cel opgesloten[[11]](#footnote-11). Conform artikel 23 Pbw kan een ordemaatregel worden opgelegd indien:

*a. Dit in het belang is van de handhaving van de orde of de veiligheid in de inrichting;*

*b. Dit ter bescherming van de betrokkenen gedetineerde noodzakelijk is;*

*c. In geval van ziekmelding of ziekte van de betrokkenen gedetineerde;*

*d. De gedetineerde hierom verzoekt en de directeur dit verzoek redelijk en uitvoerbaar  
 oordeelt.*

De bevoegdheid tot het treffen van ordemaatregelen komt ook aan ambtenaren en medewerkers toe, voor zover de directeur deze bevoegdheid – ingevolge artikel 5, tweede lid Pbw– aan hen heeft gemandateerd. De beslissing tot het nemen van een maatregel op de gronden die zijn vermeld onder a of b van artikel 23 lid 1 Pbw is in beginsel voorbehouden aan de directeur. Het treffen van maatregelen op andere gronden kan door de directeur zijn overgelaten dan wel uitdrukkelijk opgedragen aan ambtenaren of medewerkers[[12]](#footnote-12).

In noodsituaties waar niet gewacht kan worden op het optreden door de directeur is het mogelijk voor medewerkers om voor een korte tijd van vijftien uren een dergelijke maatregel te nemen, ook wel het ‘bewaardersarrest’ genoemd. Dit is terug te vinden in artikel 23 lid 3 Pbw en artikel 24 lid 4 Pbw. In het kader van het spoedeisende karakter zijn er aan het bewaarderarrest geen vormvereisten verbonden[[13]](#footnote-13). De termijn van vijftien uren is zodanig gekozen dat, indien de maatregel vlak na het einde van de werkdag wordt getroffen, deze kan voortduren tot de volgende ochtend. De directeur of diens vervanger kan dan over de eventuele voortzetting een beslissing nemen. Ingeval de afzondering langer dan vijftien uren zal duren, moet de directeur of zijn vervanger de gedetineerde in de inrichting moeten horen om een oordeel te vormen over de noodzaak van voortzetting van de afzondering.

De ordemaatregel mag nooit langer duren dan genoodzaakt is. De noodzaak van het voortduren dient ten minste na verloop van twee weken opnieuw te worden beoordeeld. Hierbij dient te worden beslist of er nog voldoende klemmende grond voor het voortduren van de uitsluiting of afzondering aanwezig is. Dit behoeft niet dezelfde grond te betreffen als die tot de oplegging van de ordemaatregel heeft geleid[[14]](#footnote-14).

**2.2 Disciplinaire straf**

Naast de ordemaatregel is enkel de directeur bevoegd om de gedetineerden een disciplinaire straf op te leggen indien het personeel constateert dat een gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting en/of voor de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming. De disciplinaire straf is geregeld vanaf artikel 50 Pbw en kan worden opgelegd wegens het begaan van feiten als bedoeld in artikel 50 lid 1 Pbw[[15]](#footnote-15). Het Pbw kent een aantal verschillende soorten disciplinaire straffen, namelijk:

*a. Opsluiting in een strafcel dan wel een andere verblijfsruimte voor ten hoogste twee  
 weken;*

*b. Ontzegging van bezoek voor ten hoogste vier weken;*

*c. Uitsluiting van deelname aan een of meer bepaalde activiteiten voor ten hoogste   
 twee weken;*

*d. Weigering, intrekking of beperking van het eerstvolgende verlof;*

*e. Geldboete tot een bedrag van ten hoogste tweemaal het in de inrichting geldende  
 weekloon[[16]](#footnote-16).*

Dit onderzoek zal zich enkel beperken tot sub a van dit artikel, te weten de opsluiting in een strafcel dan wel een andere verblijfsruimtevoor ten hoogste twee weken.

De grond voor disciplinaire bestraffing valt dus uiteen in twee elementen:

1. Feiten die onverenigbaar zijn met de handhaving van de orde of de veiligheid in de inrichting of;
2. Feiten die de tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming verstoren.

Gedetineerden zijn verplicht zich zo te gedragen dat de orde en/of de veiligheid in de inrichting niet in gevaar gebracht of verstoord mag worden[[17]](#footnote-17). Met orde wordt een situatie bedoeld waarin de gedragsregels worden nageleefd die noodzakelijk zijn voor het tot stand brengen of het handhaven van een menswaardig samenlevingsklimaat in de gevangenis[[18]](#footnote-18).

De oplegging van een disciplinaire straf, zoals onder punt a vermeld, kan niet voor een onbepaalde termijn worden opgelegd. Zo omschrijft artikel 51 lid 1 Pbw dat een disciplinaire straf kan worden opgelegd voor ten hoogste twee weken. Verlenging van deze duur is niet mogelijk[[19]](#footnote-19).

In het derde lid van artikel 51 Pbw is uitdrukkelijk de mogelijkheid van cumulatie van straffen opgenomen. Bij deze mogelijkheid van straffen moet rekening worden gehouden met de feiten waarop de straf is gebaseerd. Bij de cumulatie van straffen gaat het dus om de oplegging van meerdere straffen tegelijk welke moeten zijn gebaseerd op verschillende feiten. Ook dwingt de cumulatie van straffen de beklag- en beroeps- commissie de strafoplegging door de directeur in haar geheel te beoordelen om de ingrijpendheid hiervan voor de gedetineerde in relatie tot de ernst van het disciplinaire vergrijp[[20]](#footnote-20).

Naast de cumulatie van straffen, is er ook de mogelijkheid om een disciplinaire straf voorwaardelijk op te leggen. De oplegging van een voorwaardelijke straf is geregeld in artikel 53 Pbw. Dit houdt in dat de straf naar de gedetineerde wel wordt uitgesproken, maar deze niet direct ten uitvoer wordt gelegd. De straf kan geheel of ten dele voorwaardelijk worden opgelegd. De proeftijd bedraagt ten hoogste drie maanden vanaf het moment van strafoplegging. De directeur stelt in elke geval als voorwaarde dat de gedetineerde zich onthoudt van het plegen van feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting[[21]](#footnote-21).

De directeur kan dus kiezen tussen twee soorten straffen die aan de gedetineerde kan worden opgelegd, namelijk: de ordemaatregel en de disciplinaire straf. Dit onderzoek zal zich enkel beperken tot de disciplinaire straf, sub a, te weten de opsluiting in een strafcel dan wel een andere verblijfsruimte van dit artikel. Deze is geregeld vanaf artikel 50 Pbw en kan worden opgelegd wegens het begaan van feiten die onverenigbaar zijn met de handhaving van de orde of de veiligheid in de inrichting of – anderszins – met de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming. Deze straf kan worden opgelegd voor ten hoogste twee weken. Na het verstrijken van deze termijn moet de gedetineerde weer terug naar de algemene afdeling.

*Hoofdstuk 3: Regels omtrent disciplinair straffen*

Voorafgaande is een heel proces nodig om gedetineerden in een isolatiecel te plaatsen. Het afzonderen van gedetineerden is een ingrijpend middel[[22]](#footnote-22), of het nu in de vorm van een straf of in de vorm van een maatregel plaatsvindt[[23]](#footnote-23). Hier zijn diverse regels aan verbonden. Binnen het gevangeniswezen wordt gebruik gemaakt van verschillende wetgeving. Deze zijn opgebouwd van Europese wetgeving naar nationale wetgeving.

In dit hoofdstuk wordt besproken welke wetgeving van toepassing is bij het disciplinair straffen van gedetineerden. Er wordt gekeken naar het handboek Nederlands detentierecht, het boek sanctierecht, het handboek internationaal recht, de memorie van toelichting en de regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen.

**3.1 Detentierecht op Europees niveau**

De Europese wetgeving dient in eerste instantie in acht te worden genomen. Voor specifiek detentierecht op Europees niveau gelden de universele principes welke zijn opgenomen in de Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (hierna: SMR) en de European Prison Rules (hierna: EPR).

*3.1.1 Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*

De SMR is in 1955 aangenomen door het Congres van de Verenigde Naties en in 1957 door de VN-economische en sociale Raad goedgekeurd[[24]](#footnote-24). De belangrijkste artikelen ten aanzien van het sanctioneren van gedetineerden met een disciplinaire straf zijn opgenomen in artikel 29, 30 en 31 van de SMR. Zo omschrijft artikel 29 SMR dat de duur van een disciplinaire straf en de persoon die bevoegd is tot het opleggen van een disciplinaire straf, worden bepaald in de nationale wetgeving. De bevoegde persoon mag de gedetineerde nooit twee keer straffen voor hetzelfde feit[[25]](#footnote-25). Daarnaast staat in artikel 32.2 omschreven dat een gedetineerde die disciplinair is gestraft, dagelijks moet worden bezocht door een arts. De arts die de gedetineerde bezoekt, adviseert de directeur met betrekking tot de beëindiging of wijziging van de straf op grond van de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de gedetineerde.

De SMR is geen verdrag, maar een richtlijn voor de behandeling van gedetineerden. Het zijn minimumregels die uitdrukking geven aan een internationale consensus over hoe gedetineerden zouden moeten worden behandeld[[26]](#footnote-26). De SMR is niet bindend van aard, maar wel ondertekend door Nederland en is dus sprake van morele binding[[27]](#footnote-27).

*3.1.2. European Prison Rules*

Naast de SMR zijn er ook universele principes opgenomen in de EPR. De EPR is gebaseerd op de SMR en is in 1973 goedgekeurd door het Comité van Ministers. In 2006 is een nieuwe versie van de EPR aangenomen ter vervanging van alle vorige versies[[28]](#footnote-28).

Rond de opsluiting van gedetineerden in een isoleercel maken de regels een onderscheid tussen twee situaties. Ten eerste wordt de opsluiting in een donkere isoleercel, dit wil zeggen een isoleercel zonder natuurlijk of kunstmatig licht en verse zuurstof, uitdrukkelijk verboden[[29]](#footnote-29). De tweede situatie wordt echter wel aanvaard. Dit is het geval wanneer een gedetineerde zich in een isoleercel bevindt, waarbij natuurlijk of kunstmatig licht en verse zuurstof aanwezig is en waar de gedetineerde zijn medegedetineerden kan horen.

De belangrijkste artikelen ten aanzien van het sanctioneren met een disciplinaire straf zijn opgenomen vanaf rule 56. Zo staat in rule 57.1 opgenomen dat het disciplinair straffen van gedetineerden een laatste reddingsmiddel moet zijn. Dit houdt in dat de directeur van de penitentiaire inrichting eerst probeert te bemiddelen voordat wordt overgegaan tot het opleggen van een straf. Bovendien mag deze straf enkel worden opgelegd in uitzonderlijke omstandigheden en gedurende een beperkte periode die zo kort mogelijk moet zijn.

In de EPR staat onder andere opgenomen dat het nationale recht bepaalt: welke procedures moeten worden gevolgd voor de oplegging van een disciplinaire straf, de soorten en de duur van de straf en de persoon die is bevoegd om een dergelijke straf op te leggen[[30]](#footnote-30).

De EPR wordt in het internationale recht tot de zogenaamde 'soft law' gerekend[[31]](#footnote-31). Dat wil zeggen dat het slechts aanbevelingen zijn waarnaar politiek, wetgeving en rechtspraak in de Europese lidstaten zich kunnen richten. De EPR is dus niet bindend van aard, maar wel ondertekend door Nederland en is dus sprake van morele binding[[32]](#footnote-32). In 2007 heeft de RSJ hier een uitspraak over gedaan. Een gedetineerde van de penitentiaire inrichting in Vught diende een klacht in waarin hij aangaf dat de beslissing van de directeur in strijd was met de EPR. De RSJ heeft geoordeeld dat de EPR slechts aanbevelingen zijn en een rechtstreekse werking missen[[33]](#footnote-33).

**3.2 Detentierecht op nationaal niveau**

Afgezien van de Europese wetgeving is er ook de nationale wetgeving met betrekking tot het sanctioneren met een disciplinaire straf. Op basis van de Penitentiaire beginselenwet krijgt de directeur van de penitentiaire inrichting de bevoegdheid om inbreuk te maken op grondrechten van gedetineerden[[34]](#footnote-34).

*3.2.1 Verblijf in een afzonderingscel*

In Nederland wordt de isoleercel in penitentiaire inrichtingen gebruikt als afzonderingscel.

De disciplinaire straf wordt ten uitvoer gelegd in een afzonderingscel, mits de betrokkene daarmee niet tekort wordt gedaan[[35]](#footnote-35). In de regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen (hierna: de regeling) die op 15 juli 1999[[36]](#footnote-36) inwerking is getreden, zijn nadere regels vastgesteld omtrent het verblijf in de afzonderingscel. Een belangrijk artikel is: artikel 2 van de regeling. Dit artikel bepaalt dat bij de tenuitvoerlegging van een disciplinaire straf in een strafcel dit dient te worden uitgevoerd conform de geldende huisregels van de betreffende inrichting. In de regeling is ook opgenomen dat de directeur de zorg moet dragen om ten minste dagelijks op de hoogte te worden gehouden omtrent de toestand van de in de straf- of afzonderingscel geplaatste gedetineerde[[37]](#footnote-37). Ook wordt vermeld dat de directeur, de Commissie van Toezicht en de inrichtingsarts terstond in kennis moeten worden gesteld indien de gedetineerde langer dan 24 uur in de afzonderingscel moet verblijven[[38]](#footnote-38).

Het verblijf in een afzonderingscel is een zware straf, aangezien de gedetineerde ernstig in zijn vrijheden wordt beperkt. Waar gedetineerden op de gemeenschappelijke afdeling veel vrijheden en activiteiten hebben, worden daarentegen gedetineerden die zich in de afzonderingscel bevinden 23 uur per dag in hun cel ingesloten. Ondanks deze eenzame opsluiting zijn er een aantal zaken waar zij toch recht op blijven hebben. Eén van de belangrijkste artikelen is: artikel 27 van de regeling. In deze staat opgenomen dat gedetineerde gedurende het verblijf in een afzonderingscel zijn recht van één uur luchten behoudt. Een ander belangrijk aspect is het contact met de buitenwereld. De directeur is de uiteindelijke verantwoordelijke in deze om de gedetineerde in staat te stellen om contact met de buitenwereld te onderhouden, volgens het daarover bepaalde in de huisregels[[39]](#footnote-39). Doch kan dit recht wel worden beperkt. Dit kan in geval waarin het belang van de handhaving van de orde of de veiligheid in de inrichting, dan wel de gedragingen, lichamelijke of gemoedstoestand van de gedetineerde zulks noodzakelijk maken[[40]](#footnote-40). Voorts staat in artikel 24 van de regeling opgenomen dat de gedetineerde die in de afzonderingscel verblijft het recht heeft om lectuur te ontvangen overeenkomstig de huisregels van de inrichting.

Naast de hierboven genoemde belangrijke regels staat ook in de regeling opgenomen aan welke vereisten de afzonderingscel zelf dient te voldoen. In artikel 11 van de regeling staat omschreven dat met betrekking tot de standaard vereisten de artikelen 2, 3, 5, 6, 7 en 13 van de regeling eisen verblijfsruimte penitentiaire inrichtingen van overeenkomstige toepassing zijn. Dit wil zeggen dat de afzonderingscel in beginsel dezelfde eisen heeft als de cellen op de gemeenschappelijke afdeling. Naast de standaardvereisten kan een afzonderingscel nog een aantal extra vereisten hebben. Zo moet in de wand van de afzonderingscel een beveiligd raam zijn met een oppervlak van ten minste 0,7 vierkante meter[[41]](#footnote-41). Ook dient conform artikel 16 en 17 van de regeling een afzonderingscel te zijn voorzien van een toilet en voldoende verlichting. Ook is hierin opgenomen dat er in een afzonderingscel gedurende de dag zitelementen en gedurende de nacht een matras, een kussen en voldoende dekens[[42]](#footnote-42) aanwezig moeten zijn.

*3.2.2 Oplegging van de straf*

Zoals eerder genoemd is de directeur van een penitentiaire inrichting bevoegd een gedetineerde in afzondering te plaatsen. Voorafgaande aan de plaatsing in afzondering zijn een aantal voorwaarden verbonden waaraan moet worden voldaan. Zo staat in artikel 51, vijfde lid Pbw dat geen straf kan worden opgelegd, indien de gedetineerde voor het begaan van een feit als bedoeld in [artikel 50, eerste lid](http://maxius.nl/penitentiaire-beginselenwet/artikel50/) Pbw, niet verantwoordelijk kan worden gesteld. Het gaat hierbij om de detentierechtelijke vertaling van een belangrijk uitgangspunt van het strafrechtelijk sanctierecht: geen straf zonder schuld[[43]](#footnote-43). Volgens de memorie van toelichting omvat het ruime begrip ‘verantwoordelijkheid’ de strafrechtelijke noties van verwijtbaarheid (opzet en schuld) en toerekeningsvatbaarheid[[44]](#footnote-44).

Indien het begane feit de gedetineerde wél kan worden toegerekend, dan kan de directeur (tegelijkertijd) meer dan één straf opleggen, met dien verstande dat de straffen slechts kunnen worden opgelegd voorzover zij samen niet langer dan twee weken duren[[45]](#footnote-45).

Voor de oplegging van een disciplinaire straf moet het personeelslid een *‘rapport’* opmaken waarin de feiten die mogelijk grond opleveren voor de oplegging van de disciplinaire straf worden omschreven. Dat rapport moet conform artikel 50, eerste lid Pbw aan de gedetineerde worden *aangezegd*. Van het aanzeggen en het tijdig aanzeggen van het rapport moet een aantekening worden aangehouden[[46]](#footnote-46). Het komt er dus op neer dat in het aangezegde rapport moet worden aangegeven dat de gedetineerde op de hoogte is van de inhoud en op welke dag + tijdstip het rapport aan hem is uitgereikt. De aanzegging van een rapport kan achterwege blijven indien de directeur zelf feiten als bedoeld in artikel 50, eerste lid, Pbw constateert[[47]](#footnote-47).

Nadat het rapport is aangezegd, moet de betreffende medewerker de directeur hiervan op de hoogte stellen. De directeur dient de gedetineerde de gelegenheid te bieden om te worden *gehoord*, zoveel mogelijk in een voor hem begrijpelijke taal, alvorens de directeur de beslissing neemt[[48]](#footnote-48). De beslissingen ingevolge artikel 5, vierde lid Pbw te weten het horen van gedetineerden zijn uitdrukkelijk voorbehouden aan de directeur of zijn plaatsvervanger[[49]](#footnote-49). Het horen van de gedetineerde mag dus niet door medewerkers van de inrichting worden gedaan, maar uitsluitend door de directeur of zijn plaatsvervanger.

Zoals in de tekst hierboven genoemd geschiedt het horen voor de betrokkene in een begrijpende taal. Dit hoeft niet expliciet de Nederlandse taal te zijn. Als betrokkene een andere taal begrijpt die de directeur machtig is, dan kan het horen in die taal geschieden. Indien dit niet het geval is, geschiedt het horen zo mogelijk met bijstand van een tolk of met behulp van de tolkentelefoon. Nog een belangrijk punt is het maken van een aantekening dat de gedetineerde is gehoord. Zo staat in artikel 57, tweede lid Pbw dat van het horen van de gedetineerde een aantekening wordt gehouden. Op het rapport moet worden aangegeven dat de gedetineerde wel of niet is gehoord.

Tijdens het horen dient de betrokkene te worden gewezen op de mogelijkheid hiertegen een klaagschrift in te kunnen dienen[[50]](#footnote-50). Ook kunnen zich situaties voordoen waarbij het horen van een gedetineerde niet mogelijk is. In zulke situaties kan het horen achterwege blijven indien (a) de vereiste spoed zich daartegen verzet of (b) de gemoedstoestand van betrokkene daaraan in de weg staat[[51]](#footnote-51).

Als eenmaal het rapport is aangezegd en de gedetineerde is gehoord, moet de directeur beslissen of er een straf zal worden opgelegd. Indien de directeur tot de conclusie komt dat een straf moet worden opgelegd, dient deze *gemotiveerd* te worden. Het enkel mededelen dat er een straf wordt opgelegd is dus niet voldoende. De directeur moet voldoende kunnen omschrijven om welke gedraging het gaat en waarom de directeur de duur van de opgelegde straf redelijk acht[[52]](#footnote-52). De hoogte van de straf wordt overeenstemmend met hetgeen in de zogeheten ‘Sanctiekaart 2016 Landelijk’ (hierna: sanctiekaart) bepaald.

Een overzicht van de sanctiekaart is te vinden in bijlage 3. Op de sanctiekaart staan de verschillende overtredingen omschreven met de bijbehorende maximale hoogtes van de straf. Toch zijn er een aantal situaties te bedenken waarin de directeur afwijkt van de sanctiekaart. Nog de penitentiaire beginselenwet als andere wetten en regelgevingen beschrijven op welke manier dit moet gebeuren.

De hierboven gegeven informatie dient uiteindelijk in de zogeheten ‘beschikking’ te komen.

De beschikking dient op grond van artikel 58, eerste lid Pbw, onverwijld, schriftelijk en zoveel mogelijk in een voor hem begrijpelijke taal een met redenen omklede, gedagtekende en in een ondertekende mededeling te worden medegedeeld. Het begrip onverwijld geeft aan dat de mededeling zonder onnodig uitstel dient te worden verstrekt[[53]](#footnote-53). Evenzeer moet op het rapport worden vermeld dat de gedetineerde de mogelijkheid heeft om in beklag te gaan, de wijze waarop en de termijn waarbinnen de klacht dient te geschieden, alsmede de mogelijkheid tot het doen van een verzoek aan de voorzitter van de beroepscommissie om hangende de uitspraak op het klaagschrift de tenuitvoerlegging van de beslissing geheel of gedeeltelijk te schorsen[[54]](#footnote-54).

In eerste instantie zijn er dus een tweetal universele principes op Europees niveau. Dit zijn de SMR en de EPR. In het EPR is onder andere opgenomen dat het nationale recht bepaalt welke procedures er moeten worden gevolgd, de soorten straffen en de duur daarvan. Op nationaal niveau is de procedure tot het sanctioneren met een disciplinaire straf nader uitgewerkt. Zo staat in artikel 51, vijfde lid Pbw opgenomen dat geen straf kan worden opgelegd zonder dat de gedetineerde hier verantwoordelijk voor kan worden gesteld. Voorafgaande aan de oplegging van de disciplinaire straf, dient een schriftelijk verslag, ook wel ‘rapport’ genoemd, aan de gedetineerde worden medegedeeld conform artikel 50, eerste lid Pbw. Desbetreffende medewerker moet in het rapport vermelden dat gedetineerde hiervan op de hoogte is gesteld. Nadat het rapport is aangezegd, moet de directeur bij de gedetineerde langsgaan om hem te horen op grond van artikel 57, eerste lid, sub k Pbw. Van het horen van de gedetineerden moet een aantekening worden gemaakt conform artikel 57, tweede lid Pbw. Als het schriftelijk verslag aan de gedetineerde is uitgereikt en hij is gehoord, zal de directeur de beslissing nemen of er een straf zal volgen. In het geval er een straf zal volgen, moet de reden hiervan gemotiveerd worden. Duidelijk moet worden benoemd om welke gedraging het gaat en waarom de straf terecht is. De hoogte van de straf wordt bepaald conform hetgeen in de sanctiekaart is bepaald. Toch zijn een aantal situaties te bedenken waarin van de sanctiekaart wordt afgeweken. Op welke manier dit moet, wordt noch in de penitentiaire beginselenwet als andere regelgevingen omschreven. Uiteindelijk beslist de directeur over de hoogte van de straf en moet een ‘beschikking’ worden uitgereikt. Het uitreiken van de beschikking dient conform artikel 58, eerste lid, Pbw onverwijld en schriftelijk te worden aangezegd, echter schiet ook hier de wetgever te kort. In de wet is hier geen concrete termijn voor opgenomen.

*Hoofdstuk 4: Resultaten*

In de voorgaande hoofdstukken is naar voren gekomen dat op Europees niveau niet veel is opgenomen met betrekking tot de procedure tot het sanctioneren met een disciplinaire straf. Het detentierecht op Europees niveau omschrijft in grote lijnen hoe de regelgeving eruit moet zien. Op nationaal niveau is het een en ander wel nader omschreven, echter schiet de wetgever alsnog op een aantal aspecten te kort. In dit hoofdstuk wordt besproken in welke situaties wel of geen correcte invulling is gegeven aan de procedure voorafgaande aan de oplegging van een disciplinaire straf volgens de RSJ. Om te kijken hoe de RSJ met dergelijke klachten omgaat, zijn 40 uitspraken van verschillende inrichtingen in Nederland geanalyseerd. De resultaten uit deze analyse zullen in dit hoofdstuk worden besproken.

In totaal zijn er 40 uitspraken voor dit onderzoek van de RSJ gebruikt. Enkele uitspraken dateren uit 2015 en 2016. Het overgrote deel van de uitspraken dateert uit 2017 en 2018.

Een klein aantal uitspraken zijn minder recent, omdat met betrekking tot deze geen recentere uitspraken waren waar de beroepscommissie een duidelijke uitleg over gaf.

Alle uitspraken bij elkaar genomen, laten een duidelijke lijn zien of er wel of geen correcte invulling is gegeven aan de procedure voorafgaande aan de oplegging van een disciplinaire straf. Bij het analyseren van de uitspraken is vooral gelet op de volgende vier criteria:

1. Aanzegging van het rapport;
2. Hoorplicht;
3. Motivatie straf;
4. Uitreiken beschikking.

Na analyse van de uitspraken van de beroepscommissie zijn deze vier criteria genoteerd, omdat deze zowel in de wet- en regelgeving als bij elke uitspraak naar voren zijn gekomen. Hieruit blijkt dat de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad met deze criteria rekening moet houden.

**4.1 Geen correcte invulling**

Om de vraag: *“Onder welke feiten en omstandigheden is er geen correcte invulling gegeven aan de procedure voorafgaande aan de oplegging van een disciplinaire straf volgens de RSJ?”* te kunnen beantwoorden, zijn 20 uitspraken van de RSJ geanalyseerd. Uit deze analyse zijn de volgende criteria naar voren gekomen:

1. Aanzeggen van het rapport;
2. Horen alvorens strafoplegging;
3. Motivatie straf;
4. Uitreiken beschikking.

De beoordeling omtrent deze zal per punt worden aangegeven door de beroepscommissie. Een overzicht van de uitspraken welke zijn geanalyseerd zijn opgenomen bijlage 2.

*4.1.1 Aanzeggen van het rapport*

Na het analyseren van de twintig uitspraken komt er in de eerste vijf de schriftelijke mededeling naar voren. Dit wordt ook wel het aanzeggen van het rapport genoemd, dan wel het tijdige aanzeggen. Voor het opleggen van de juiste wijze van een disciplinaire straf aan gedetineerde zal er een rapport moeten worden aangezegd. In een van de uitspraken daterend op 13 februari 2017[[55]](#footnote-55) wordt het volgende gezegd:

*“In artikel 50, eerste lid, van de Pbw is bepaald dat, indien een ambtenaar of medewerker constateert dat een gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid van de inrichting dan wel met de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming en het personeelslid voornemens is daarover aan de directeur schriftelijk verslag te doen, deze dit aan de gedetineerde meedeelt. In de beschikking van de disciplinaire straf wordt verwezen naar het schriftelijk verslag van 25 juni 2016. De beroepscommissie constateert dat het schriftelijk verslag niet is overgelegd. Het schriftelijk verslag biedt de grondslag voor de strafoplegging en de bevindingen moeten daarom kenbaar zijn aan de gedetineerde voorafgaand aan de strafoplegging en aan de beklag- en beroepscommissie bij de behandeling een tegen die strafoplegging ingediende klacht. Gelet daarop moet worden geoordeeld dat niet kan worden vastgesteld dat er gronden waren voor het opleggen van een disciplinaire straf. Het beroep zal daarom gegrond worden verklaard […].”*

Zowel in bovenstaande uitspraak als in de andere vier constateert de beroepscommissie dat het rapport niet dan wel niet tijdig is aangezegd aan gedetineerde. In deze is er in gebreke gebleven waardoor er geen grondslag is voor de strafoplegging. Uit uitspraak vier is gebleken dat de aanzegging van het rapport niet door de betrokkene medewerker die het voorval heeft geconstateerd, is opgemaakt en is aangezegd. Daarnaast blijkt uit uitspraken 2 en 3 dat het rapport niet tijdig dan wel pas de volgende dag, kort voor de afhandeling van het rapport, aan de gedetineerde is aangezegd. Uit deze twee uitspraken is gebleken dat het aanzeggen van het rapport onder meer de functie heeft om de betreffende gedetineerde zich voor te laten bereiden op het horen door de directeur. Tevens is uit uitspraak 2 gebleken dat het niet aanzeggen van het rapport kan leiden tot het schorsen van de tenuitvoerlegging van de straf. Allereerst is het dus noodzakelijk dat, indien de medewerker constateert dat een gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting en/of voor de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming, een rapport wordt aangezegd en dat van de aanzegging een aantekening wordt gemaakt door betreffende medewerker die het feit zelf heeft geconstateerd. Het aanzeggen van het rapport dient tijdig dan wel dezelfde dag en voor de afhandeling van het rapport plaats te vinden.

Wanneer het rapport niet op de door de wet en door de beroepscommissie gestelde wijze, zoals hierboven genoemd, wordt aangezegd, zal dit ondanks dat een grond aanwezig was voor de strafoplegging, sprake zijn van een formeel gebrek en leiden tot de gegrondverklaring van de klacht. Het is dus van essentieel belang dat er sprake is van een nauwkeurig, volledig en waarheidsgetrouw verslag van de feitelijke gang van zaken die door de medewerker zelf zijn geconstateerd en opgeschreven.

*4.1.2 Hoorplicht*

Het tweede punt dat in vijf van de twintig uitspraken van de RSJ naar voren komt, is de hoorplicht die de directeur heeft. Bij dit punt moet de gedetineerden de mogelijkheid krijgen om te worden gehoord alvorens de strafoplegging. Uit de uitspraak van 27 oktober 2011[[56]](#footnote-56) blijkt het volgende:

*“Op grond van artikel 57, eerste lid onder j, van de Pbw wordt de gedetineerde gehoord alvorens de directeur beslist omtrent het opleggen van een disciplinaire straf. Vast is komen te staan dat klager niet vóóraf door de directeur is gehoord, docht pas op het moment dat reeds was begonnen met de tenuitvoerlegging van de disciplinaire straf. De beroepscommissie acht het voorschrift van artikel 57 Pbw zo wezenlijk van aard, dat het niet hieraan voldoen reeds om deze grond tot gegrondverklaring van het beklag zal moeten leiden. Het beroep dient in zoverre gegrond te worden verklaard.”*

Het blijkt, uit bovenstaande zaak, dat de gedetineerde wel is gehoord, echter heeft het horen pas plaatsgevonden op een moment dat de tenuitvoerlegging van de straf was begonnen. Tevens blijkt uit uitspraken 6, 7, 8 en 10 dat niet aannemelijk is geworden of de gedetineerde alvorens de strafoplegging is gehoord, omdat dit niet is opgenomen in het rapport. Het is dus noodzakelijk dat, voordat de directeur de straf bepaalt, de gedetineerde de mogelijkheid heeft gekregen om zijn kant van het verhaal te vertellen. Het horen van de gedetineerde tijdens de tenuitvoerlegging van de straf is niet in overeenkomst met de beoordeling van de beroepscommissie. Doorslaggevend is dat wanneer de gedetineerde is gehoord, dit ook op de beschikking moet worden vermeld.

Wanneer de gedetineerde niet voorafgaande aan de strafoplegging is gehoord en hiervan geen aantekening is gemaakt, zal de beklagrechter dan wel de beroepscommissie, zo blijkt uit het bovenstaande, de klacht van de gedetineerde gegrond verklaren vanwege een formeel gebrek.

*4.1.3 Motivatie straf*

Het derde punt dat in vijf van de twintig uitspraken van de RSJ naar voren komt, is de wijze waarop de disciplinaire straf is gemotiveerd door de directeur. Bij dit punt moet door de directeur van de inrichting de straf worden opgelegd conform de Sanctiekaart 2016 Landelijk. In de uitspraak van 18 juli 2017[[57]](#footnote-57) is het volgende geoordeeld:

“*Wat betreft de tweede grond is de beroepscommissie van oordeel dat het in algemene termen verwijzen naar klagers gedrag een gebrekkige motivering oplevert. Duidelijk zal moeten zijn welke concrete gedragingen waarvoor de klager verantwoordelijk kan worden gehouden aanleiding hebben gegeven voor de disciplinaire straf. Een verwijzing naar incidenten die na de disciplinaire straf hebben plaatsgevonden kan niet ter onderbouwing van de disciplinaire straf worden gebruikt. Het beroep van klager zal daarom in zoverre gegrond worden verklaard en de uitspraak van de beklagcommissie zal wat betreft dit onderdeel worden vernietigd.”*

Niet alleen het aanzeggen van het rapport en het horen van de gedetineerde is belangrijk bij de oplegging van een disciplinaire straf. Zo blijkt ook uit de uitspraken 11, 12, 13 en 15 dat zowel de beklagrechter als de beroepscommissie kijken naar de motivering van de opgelegde straf. Uit bovenstaande zaak blijkt dat een motivering als in algemene termen verwijzen naar het gedrag van de gedetineerde en het enkel verwijzen naar een reeks incidenten niet voldoende is. In een goede motivering dient duidelijk te zijn welke concrete gedragingen die de gedetineerde verantwoordelijk kan worden gehouden die de aanleiding hebben gegeven voor de oplegging van de straf.

Het is dus van groot belang dat als de directeur afwijkt van de voorgeschreven strafmaat die de Sanctiekaart voorschrijft, dit voldoende moet worden gemotiveerd door duidelijk aan te geven om welke concrete gedragingen het gaat die aanleiding hebben gegeven voor de oplegging van de disciplinaire straf. Indien de motivering niet op de hierboven genoemde wijze wordt gedaan, zal zowel beklagrechter als de beroepscommissie de directeur in zijn ongelijk stellen.

*4.1.4 Uitreiken beschikking*

Het vierde punt dat in vijf van de twintig uitspraken van de RSJ naar voren komt, is het uitreiken van de schriftelijke mededeling van de straf, ook wel beschikking genoemd. Zoals eerdergenoemd moet hiernaar worden gekeken voordat de directeur überhaupt een disciplinaire straf kan opleggen.

In de uitspraak van 3 februari 2017[[58]](#footnote-58) werd het volgende gezegd:

*“Op grond van artikel 58, eerste lid, van de Pbw, dient een schriftelijke mededeling van een disciplinaire straf onverwijld aan de gedetineerde te worden uitgereikt. Uitgangspunt daarbij is dat een dergelijke mededeling binnen 24 uur wordt uitgereikt. In dit geval is de bestreden beslissing genomen op 27 mei 2016 om 16:10 uur en is de mededeling daarvan aan klager uitgereikt op 29 mei 2016 om 16:35 uur. Nu de schriftelijke mededeling niet onverwijld aan klager is uitgereikt, is niet voldaan aan de voormelde bepaling. Gelet hierop zal de beroepscommissie het beroep gegrond verklaren, de uitspraak van de beklagcommissie vernietigen en het beklag alsnog gegrond verklaren. De beroepscommissie acht de termen aanwezig voor het toekennen van een tegemoetkoming en zij zal deze vaststellen op €15,=.”*

Het laatste punt dat in alle vijf de uitspraken overeenkomt is het uitreiken van de beschikking. Zo blijkt, uit zowel de bovenstaande zaak als de uitspraken 16, 18, 19 en 20, dat de beroepscommissie een uitspraak heeft gedaan over wanneer er sprake is van een ‘onverwijlde’ uitreiking. Het uitgangspunt daarbij is dat er een termijn van 24 uur geldt. Wanneer van deze termijn wordt afgeweken, wordt er gekeken naar feiten of omstandigheden die het buiten die termijn uitreiken zouden kunnen rechtvaardigen. Het is dus belangrijk dat indien het personeel constateert dat een gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting en/of voor de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming, de beschikking binnen 24 uur aan de gedetineerde moet zijn uitgereikt, wil er sprake zijn van een onverwijlde uitreiking.

Indien de beschikking niet binnen de gestelde 24 uur aan de gedetineerde wordt uitgereikt en geen sprake is van een situatie die het te laat uitreiken kan rechtvaardigen, zal het beklag van de gedetineerde ondanks dat een grond aanwezig was voor de strafoplegging, sprake zijn van een formeel gebrek en leiden tot de gegrondverklaring van de klacht.

**4.2 Wel een correcte invulling**

Om de vraag: *“Onder welke feiten en omstandigheden is er wel correcte invulling gegeven aan de procedure voorafgaande aan de oplegging van een disciplinaire straf volgens de RSJ?”* te kunnen beantwoorden, zijn twintig uitspraken van de RSJ geanalyseerd. Uit deze analyse zijn de volgende criteria naar voren gekomen:

1. Aanzegging van het rapport;
2. Hoorplicht;
3. Motivatie straf;
4. Uitreiken beschikking.

De beoordeling omtrent deze zal per punt worden aangegeven door de beroepscommissie. Een overzicht van de uitspraken welke zijn geanalyseerd zijn opgenomen bijlage 3.

*4.2.1 Aanzegging van het rapport*

Uit de vijf van de twintig geanalyseerde uitspraken blijkt dat er sprake was van het niet dan wel niet tijdig aanzeggen van het rapport. Zowel de directeur als de medewerker die het feit heeft geconstateerd moet de gedetineerde een rapport aanzeggen om op de juiste wijze een disciplinaire straf op te leggen. Uit de uitspraak van 9 januari 2018[[59]](#footnote-59) blijkt het volgende:

*“Op grond van artikel 50, tweede lid, van de Pbw handelt de directeur het verslag af zo spoedig mogelijk nadat hem dit verslag is gedaan. Zoals de beroepscommissie eerder heeft overwogen houdt ‘zo spoedig mogelijk’ in beginsel binnen 24 uur in. De directeur geeft in haar reactie op het schorsingsverzoek aan dat het schriftelijk verslag, zoals verzoeker heeft betoogd, inderdaad niet binnen 24 uur is afgehandeld en dat hier ‘organisatorische redenen’ aan ten grondslag lagen. De vraag is echter of dat niet binnen 24 uur afhandelen, rekening houdend met alle in aanmerking komende belangen, moet leiden tot schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing. Naar het voorlopig oordeel van de voorzitter is dat niet het geval en bestaat er, ondanks voormeld vormverzuim, geen grond om tot schorsing over te gaan. Zij neemt daarbij in aanmerking dat uit de inlichtingen sprake is van een geringe overschrijding nu het verslag 4 januari 2018 om 14:00 uur is aangezegd en de directeur verzoeken op 5 januari 15:40 uur heeft gehoord en de disciplinaire straf heeft opgelegd. Voorts is hierbij in aanmerking genomen dat verzoeker niet is ingesloten in afwachting van afhandeling van het verslag en uit de schriftelijke mededeling van de disciplinaire straf volgt dat verzoeker het drugsgebruik heeft toegegeven.”*

Ook in de vier andere uitspraken heeft de beroepscommissie geconstateerd dat het rapport wel dan wel niet tijdig is aangezegd, maar hier sprake was van een gegronde reden voor het niet tijdig aanzeggen van het rapport. Zo blijkt, uit onderhavige zaak, dat indien het rapport is aangezegd, dit rapport binnen 24 uur moet worden afgehandeld door de directeur. Van deze termijn kan worden afgeweken, indien hier een dringende reden voor is geweest. Voorts is uit deze uitspraak de vraag voortgevloeid dat indien geen sprake is van een dringende reden of al dan niet het binnen 24 uur aanzeggen van het rapport, rekening houdende met alle belangen, moet leiden tot schorsing van de tenuitvoerlegging van de disciplinaire straf.

Om dit te kunnen beoordelen, wordt door de beroepscommissie gekeken naar de ernst van het feit dat zich heeft voorgedaan en of het aannemelijk is dat de gedetineerde hiervoor verantwoordelijk kan worden gesteld. Daarnaast wordt ook gekeken of er sprake is van een geringe dan wel aanzienlijke overschrijding van de termijn. In uitspraak 3 en 4 is gebleken dat niet kan worden vastgesteld of het rapport is aangezegd en in uitspaak 2 is gebleken dat enkel 1 rapport niet is aangezegd. In deze 3 uitspraken is, naar oordeel van de beroepscommissie, vast komen te staan dat de gedetineerden verantwoordelijk kunnen worden gesteld voor de voorgevallen feiten. Ook is in deze drie sprake van een geringe overschrijding van de termijn. Tevens is uitspraak 1 gebleken dat er geen sprake was van het aanzeggen van een rapport, omdat de directeur de feiten zelf heeft geconstateerd. In zo’n geval behoeft de aanzegging van het rapport niet en kan deze achterwege gelaten worden. Allereerst is het dus belangrijk dat, indien het personeel constateert dat een gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting en/of voor de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming, gedurende het proces van de oplegging van de straf een rapport moet worden aangezegd. Nadat de aanzegging van het rapport heeft plaatsgevonden, dient de afhandeling hiervan binnen 24 uur te geschieden. Indien van deze termijn wordt afgeweken, zal zowel de beroepscommissie als de beklagrechter kijken of er sprake is geweest van dringende redenen. Als dit niet het geval is, zal de beroepscommissie bekijken en toetsen of de gedetineerde verantwoordelijk kan worden gehouden voor de voorgevallen feiten en zal daarbij worden gekeken of er sprake is van een geringe dan wel aanzienlijke overschrijding van de termijn.

Dus wanneer bij de afhandeling van het rapport de hierboven genoemde toets wordt uitgevoerd en de directeur aannemelijk kan maken dat sprake was van een dringende dan wel een geringe overschrijding in combinatie met het aannemelijk maken dat de gedetineerde verantwoordelijk kan worden gesteld, zal de directeur op dit punt in haar gelijk worden gesteld.

*4.2.2 Hoorplicht*

Het tweede punt dat in vijf van de twintig uitspraken van de RSJ naar voren komt, is de hoorplicht die de directeur op de juiste wijze heeft uitgevoerd. Bij dit punt moet de gedetineerde de mogelijkheid krijgen om te worden gehoord alvorens de strafoplegging. In de uitspraak van 30 januari 2014[[60]](#footnote-60) werd het volgende gezegd:

*“Op grond van artikel 57, eerste lid onder j, Pbw stelt de directeur de gedetineerde in de gelegenheid te worden gehoord, alvorens te beslissen omtrent een disciplinaire straf bedoeld in artikel 51 Pbw. Het tweede lid van eerstgenoemd artikel bepaalt onder meer dat van het horen van de gedetineerde aantekening wordt gehouden. Niet in het geschil is dat klager is gehoord, maar het feit dat er van het horen geen verslag is opgemaakt. Een verplichting van het horen een inhoudelijk verslag te maken volgt niet uit de Pbw. Uit de beslissing tot strafoplegging blijkt dat klager voorafgaand aan de oplegging van de straf gehoord is. Hiermee is aan het vereiste van artikel 57 Pbw voldaan […].”*

De hoorplicht van de directeur, zoals eerder genoemd in vijf andere uitspraken, komt ook terug. Zo blijkt, uit de bovenstaande zaak, dat het opstellen van een verslag van het verhoor geen vereiste is om aan de hoorplicht te voldoen. Wel wordt door de beroepscommissie gekeken of van het horen van de gedetineerde een aantekening is gemaakt. Oftewel, er wordt gekeken of op de beschikking staat vermeldt dat gedetineerde is gehoord. In de uitspraken 6, 8 en 10 is gebleken dat ingeval de gedetineerde aangeeft dat hij niet is gehoord en wel in de beschikking staat vermeld dat hij wel is gehoord, de beroepscommissie uitgaat van de juistheid van de beschikking. Tevens blijkt uit uitspraak 9 dat de woordkeus van de directeur zodanig moet zijn dat de gedetineerde begrijpt dat er sprake is van een voornemen en niet reeds van een beslissing. Het is ten eerste dus belangrijk dat wanneer de gedetineerde is gehoord, dat hiervan een aantekening wordt gemaakt op de beschikking.

Gebleken is dat enkel het op de beschikking aangeven dat de gedetineerde is gehoord al voldoende is. De beroepscommissie gaat uit van de juistheid van de beschikking.

Wanneer de hierboven genoemde vereisten worden gehanteerd, zal zowel de beklagrechter als de beroepscommissie oordelen dat er geen sprake is van schending van de hoorplicht en zal de directeur dan in zijn gelijk worden gesteld.

*4.2.3 Motivatie straf*

Het derde punt dat in vijf van de twintig uitspraken van de RSJ naar voren komt, is de wijze waarop de disciplinaire straf is gemotiveerd door de directeur. Bij dit punt moet door de directeur de straf worden opgelegd conform de Sanctiekaart 2016 Landelijk.

In de uitspraak van 2 februari 2018[[61]](#footnote-61) blijkt het volgende:

*“Voor feiten als de onderhavige kan volgens het landelijk geldende sanctiebeleid (zoals opgenomen in de Sanctiekaart 2016 Landelijk) een disciplinaire straf van maximaal zeven dagen opsluiting in de eigen cel worden opgelegd. De directeur week hiervan af door een disciplinaire straf van tien dagen opsluiting in eigen cel zonder televisie op te leggen. Het beleid is weliswaar niet bindend en de directeur mag ervan afwijken, maar hij dient in dat geval in de belangenafweging duidelijk aan te geven waarom in dat specifieke geval gekozen is voor een zwaardere sanctie dan in de Sanctiekaart is vermeld. De directeur gaf in dit geval aan dat verzoeker door zijn actie de orde, rust en veiligheid in gevaar heeft gebracht en dat hij bovendien probeerde om het personeel te misleiden”.*

Niet alleen het aanzeggen van het rapport en het horen van de gedetineerde alvorens de strafoplegging zijn belangrijke aspecten waar rekening mee moet worden gehouden bij de oplegging van een disciplinaire straf. Zo blijkt ook uit de andere vier uitspraken dat zowel de beklagrechter als de beroepscommissie ook kijken of de beslissing voldoende is gemotiveerd wanneer er ten nadele van klager van de Sanctiekaart wordt afgeweken. Eerder is gebleken dat een goede motivering kan slagen indien duidelijk wordt omschreven om welke concrete gedragingen het gaat waar de gedetineerde verantwoordelijk voor kan worden gehouden. Zo blijkt, uit onderhavige zaak, dat de directeur in zijn belangenafweging heeft aangegeven dat door het toedoen van klager de orde, rust en de veiligheid van de inrichting in gevaar is gebracht en hij het personeel probeerde te misleiden. In de uitspraken 12, 13, 14 en 15, welke bijna gelijk is aan de hierboven genoemde uitspraak, heeft de beroepscommissie geoordeeld dat het bepalen van de hoogte van een disciplinaire straf tot de discretionaire bevoegdheid van de directeur behoort. Met betrekking tot de hoogte van de straf is er terecht ten nadele van klager afgeweken, omdat er sprake was van een zekere opbouw van ongepast gedrag. De gedetineerden hebben al eerder rapporten gekregen en zijn herhaaldelijk aangesproken op hun gedrag, waardoor de orde, rust en veiligheid in de inrichting is verstoord. Het ten nadele afwijken van de Sanctiekaart is dus gerechtvaardigd indien er in zekere mate sprake is van verstoring van de orde, rust en de veiligheid in de inrichting, zoals het meerdere malen niet opvolgen van aanwijzingen. Er moet wel een duidelijke belangenafweging worden gemaakt en in de motivering moet zijn verwezen naar de concrete gedragingen van de gedetineerde. Indien de motivering wordt gedaan, als hierboven genoemd, zal de directeur in zijn gelijk worden gesteld.

*4.2.4 Uitreiken beschikking*

Uit de vijf van de twintig geanalyseerde uitspraken komt ook de uitreiking van de beschikking naar voren. Zoals eerdergenoemd, moet hiernaar worden gekeken voordat de directeur überhaupt een disciplinaire straf kan opleggen. In de uitspraak van 22 september 2017[[62]](#footnote-62) werd het volgende gezegd:

*“De voorzitter constateert dat de bestreden beslissing is genomen op 19 september 2016 om 16.30 uur en dat de mededeling daarvan op 20 september 2016 om 18.00 uur aan verzoeker is uitgereikt. Dat is niet binnen de daarvoor gestelde termijn van 24 uur. Hoewel de wet een onverwijlde uitreiking voorschrijft, hoeft dat – naar het voorlopig oordeel van de  
voorzitter – niet tot een toewijzing van het verzoek te leiden. Die onverwijlde uitreiking van de mededeling is met name bedoeld om de gedetineerde tijdig op de hoogte te stellen van de mogelijkheid om rechtsmiddelen (beklag en schorsing) in te stellen  
tegen de beslissing van de directeur. Verzoeker heeft van die rechtsmiddelen ten aanzien van de onderhavige beslissing tijdig gebruik gemaakt.”*

Het uitreiken van de beschikking komt, zoals eerdergenoemd, in vijf andere uitspraken ook voor. Uit de bovenstaande zaak blijkt dat het uitreiken van de beschikking met name is bedoeld om de gedetineerde tijdig op de hoogte te stellen van de mogelijkheid om rechtsmiddelen in te stellen. In zowel deze uitspraak als uitspraak 18 is vast komen te staan dat het uitreiken van de beschikking niet binnen de gestelde termijn van 24 uur heeft plaatsgevonden en dat ondanks de overschrijding van de termijn, de gedetineerden tijdig gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid tot het instellen van beroep. Tevens hebben de gedetineerden in de uitspraken 16, 17 en 20 aangevoerd dat de beschikking niet onverwijld, dan wel niet binnen de gestelde termijn, aan hen is uitgereikt, terwijl op de beschikking wel staat vermeld op welke datum en tijdstip het is uitgereikt.

In gevallen als hierboven genoemd, gaat de beroepscommissie uit van de juistheid van de op de beschikking vermelde datum en tijdstip. In beginsel is het dus belangrijk dat indien de directeur beslist dat een straf wordt opgelegd, de beschikking ervan ook binnen 24 uur aan de gedetineerde dient te worden uitgereikt. Als er sprake is van overschrijding van deze termijn dan zal, gezien het beoogde doel van de beschikking, worden gekeken of de gedetineerde tijdig gebruik heeft kunnen maken van zijn recht op beroep. Bovendien is het van essentieel belang dat er sprake is van een nauwkeurig, volledig en waarheidsgetrouw uitgereikte beschikking.

Wanneer de beschikking op de wijze, zoals hierboven genoemd, wordt ingevuld en uitgereikt en de gedetineerde, ondanks de niet tijdige uitreiking, alsnog gebruikt heeft kunnen maken van zijn recht, dan zal de beroepscommissie oordelen dat er geen schending is van art. 58, eerste lid Pbw en zal de directeur in zijn gelijk gesteld worden.

*Hoofdstuk 5: Conclusie*

In dit hoofdstuk zal er een antwoord worden gegeven op de centrale vraag, die in het begin van dit rapport is gesteld. De centrale vraag luidde: *“Welk advies kan aan de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad worden gegeven betreffende de invulling aan de procedure die vooraf gaat aan de oplegging van een disciplinaire vrijheidsbenemende straf om het aantal gegrondverklaringen van klachten te laten afnemen, blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentie?”.*

Deze centrale vraag wordt beantwoord door gebruik te maken van de informatie die de beantwoording van de vier deelvragen naar voren heeft gebracht.

Door het doen van een wetsanalyse is naar voren gekomen dat de directeur op Europees niveau de ruimte krijgt om te bepalen welke procedures er moeten worden gevolgd, welke soort straf er moet worden opgelegd en wat de duur daarvan is. Deze procedures zijn op nationaal niveau nader uitgewerkt in de Penitentiaire beginselenwet. De directeur kan twee soorten straffen opleggen, namelijk de ordemaatregel en de disciplinaire straf. In de Penitentiaire beginselenwet staat onder andere opgenomen dat aan de gedetineerde een rapport moet worden aangezegd en dit zo spoedig mogelijk moet worden afgehandeld. Daarnaast moet de gedetineerde worden gehoord alvorens de strafoplegging en dient de straf door de directeur te worden gemotiveerd indien van de Sanctiekaart wordt afgeweken. Tevens moet een beschikking van de strafoplegging worden opgemaakt en onverwijld aan de gedetineerde worden uitgereikt. Echter, in zowel de Europese als in de nationale wetgeving is niet opgenomen binnen welke termijn het rapport dan wel de beschikking moet worden uitgereikt en op welke wijze de directeur de straf moet motiveren als er van de Sanctiekaart wordt afgeweken.

Uit de 40 geanalyseerde uitspraken is gebleken dat er bij het sanctioneren met een disciplinaire straf nadrukkelijk moet worden gelet op de volgende vier criteria welke cumulatief zijn:

1. Aanzeggen van het rapport;
2. Hoorplicht;
3. Motivatie straf;
4. Uitreiken beschikking.

Wanneer alle criteria naast elkaar worden gelegd, wordt het antwoord op de vraag duidelijk op welke wijze een correcte invulling kan worden gegeven aan de procedurele vereisten.

*Ten aanzien van de aanzegging van het rapport*

* Het is van essentieel belang dat er een rapport wordt aangezegd met een aantekening van de datum en het tijdstip van de uitreiking, omdat zowel de RSJ als de beklagrechter uitgaan van de juistheid van het rapport.
* De uitreiking van het rapport mag enkel worden gedaan door de medewerker die het feit zelf heeft geconstateerd;
* Als de directeur het feit zelf constateert dan mag het aanzeggen van het rapport achterwege blijven;
* De aanzegging van het rapport moet door de betreffende medewerker op dezelfde dag dan wel voor de afhandeling van het rapport plaatsvinden;
* Het rapport dient door de directeur binnen 24 uur te worden afgehandeld. Hiervan kan worden afgeweken indien hier een gegronde reden voor is;
* Als er geen sprake is van een gegronde reden dan moet de directeur aantonen dat er sprake is van een ernstig feit en dat het gaat om een geringe overschrijding van de termijn. Ook moet de directeur voldoende aannemelijk maken dat de gedetineerde voor de gedragingen verantwoordelijk kan worden gesteld.

*Ten aanzien van het horen van de gedetineerde*

* De directeur dient de gedetineerde daadwerkelijk te horen en dit moet voor de oplegging van de straf plaatsvinden. Het horen van de gedetineerde tijdens de tenuitvoerlegging van de straf is een schending van de hoorplicht.
* Het is van essentieel belang dat op de beschikking een aantekening wordt gemaakt dat de gedetineerde is gehoord, omdat zowel de RSJ als de beklagrechter hetgeen op de beschikking staat vermeldt als lijn volgen.

*Ten aanzien van de motivering van de straf*

* Het bepalen van de hoogte van de straf, behoort tot de discretionaire bevoegdheid van de directeur;
* Indien de directeur van de reguliere strafmaat afwijkt, moet er een belangenafweging worden gemaakt tussen enerzijds de ernst van de verstoring van de orde, rust en de veiligheid in de inrichting en anderzijds de belangen van de gedetineerde;
* Het door de directeur verwijzen in algemene termen naar het gedrag van de gedetineerde en het enkel opnoemen van een reeks incidenten is niet voldoende;
* Een goede motivering kan slagen indien wordt verwezen naar concrete gedragingen (zoals het structureel niet opvolgen van aanwijzingen) waar de gedetineerde verantwoordelijk voor kan worden gesteld.

*Ten aanzien van het uitreiken van de beschikking*

* Het is van essentieel belang dat een beschikking wordt uitgereikt met een aantekening van de datum en het tijdstip van de uitreiking, omdat zowel de RSJ als de beklagrechter uitgaan van de juistheid van de beschikking;
* De beschikking van de strafoplegging dient door de directeur binnen 24 uur te worden uitgereikt. Van deze termijn kan worden afgeweken indien vast is te stellen of de gedetineerde tijdig gebruik heeft kunnen maken van de mogelijkheid tot het indienen van een rechtsmiddel.

Deze vier criteria zullen uiteindelijk bepalend zijn of het beroep van de gedetineerde gegrond dan wel ongegrond zal worden verklaard op de procedurele vereisten. Deze vereisten zijn cumulatief wat inhoudt dat als het op een van de vier criteria fout gaat, sprake is van een formeel gebrek en dit zal leiden tot gegrondverklaring van de klacht. Wanneer zowel de directeur als medewerkers consequent rekening houden met de hierboven genoemde vereisten, zullen meer uniforme strafopleggingen plaatsvinden, waardoor het aantal gegrondverklaringen van de klachten ook zal afnemen.

*Hoofdstuk 6: Aanbevelingen*

In dit hoofdstuk wordt een aanbeveling gedaan aan de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad.

Het onderzoek is verricht door te kijken naar de jurisprudentie van de RSJ en door het analyseren van verschillende regelgevingen omtrent het sanctioneren met de oplegging van een disciplinaire straf. Bij de totstandkoming van het onderzoeksrapport is gebleken dat er verschillende aspecten zijn waar zowel de directeur als medewerkers van de penitentiaire inrichting Lelystad op moet letten bij het sanctioneren met een disciplinaire straf.

Op basis van dit onderzoek kan de volgende aanbevelingen worden gedaan:

1. Uit onderzoek is gebleken dat gedurende het proces tot het sanctioneren met een disciplinaire straf rekening moet worden gehouden met de volgende vier criteria: aanzeggen van het rapport, hoorplicht, motivatie van de straf en het uitreiken van de beschikking. Omdat deze criteria uiteindelijk bepalend zijn, is een zogeheten ‘reference guide’ opgesteld. Deze is te vinden in bijlage 4. De reference guide is een handleiding waarin de hierboven genoemde criteria op een stapsgewijze en schematische wijze zijn verwerkt. Het is een eerste versie die in A6 formaat als boekje of als losse kaartjes kan worden gebruikt. Door het visueel maken van de stappen die genomen moeten worden, krijgt zowel de medeweker als de directeur meer bewustwording bij elke stap die moet worden genomen. Het wordt de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad dan ook aanbevolen om de reference guide als leidraad te hanteren tijdens de oplegging van de straf.
2. Daarnaast wordt het de directeur van de penitentiaire inrichting Lelystad aanbevolen om de reference guide aan alle medewerkers in de inrichting te overhandigen. Hierdoor is het voor elke medewerker duidelijk en overzichtelijk wat de procedurele vereisten zijn in het proces en welke stappen wanneer moeten worden ondernomen met de daarbij behorende termijnen. Wanneer een medewerker door gebruik van de reference guide herhaaldelijk faalt op een van de stappen, kan hierdoor makkelijker en sneller actie worden ondernomen tegenover de betreffende medewerker.
3. Tot slot wordt het aanbevolen om een ‘sessie’ dan wel een bijeenkomst te organiseren om de reference guide aan de medewerkers te introduceren. Middels deze weg kan elke medewerker hiervan op de hoogte worden gesteld en kan worden toegelicht wat het doel hiervan is.

*Planning*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Stap/fase | Resultaat | Deadline |
| Oriënteren  Onderzoeksvoorstel  Jurisprudentie zoeken  Interviewvragen  Feedback afstudeerdocent onderzoeksvoorstel  Onderzoeksvoorstel  Feedback afstudeerdocent onderzoeksvoorstel  Jurisprudentie zoeken    Uitwerken onderzoeksmethoden  Feedback afstudeerbegeleider onderzoeksvoorstel  Nieuwe versie PvA    Schrijven rapport  Schrijven rapport  Analyseren jurisprudentie  Feedback afstudeerbegeleider  Deelvraag afmaken  Feedback afstudeerbegeleider H2  Deelvraag maken  Feedback afstudeerbegeleider H3  Conclusie + feedback afstudeerbegeleider  Aanbevelingen  Beroepsproduct  Beroepsproduct  Scriptie afronden  Deadline | Aanvraagformulier onderzoeksonderwerp  PA bijna af  15 uitspraken gevonden en geanalyseerd  Opgesteld en afgerond  Concretisering en verder uitwerking PA en deelvragen  Onderzoeksvoorstel concept zo goed als af  PA bijwerken  Alle 40 jurisprudentie opgezocht  Alle deelvragen volledig uitgewerkt  Recente literatuur, nieuwe jurisprudentie en begin aan H1 van rapport  Definitief ingediend  Afronden H1  Afronden H2  Deelvraag 3a halverwege af  Goedkeuring PvA  Deelvraag 3a af  H2 aangepast  Deelvraag 3b af  H3 aangepast  Conclusie af  Aanbevelingen af  Halverwege af  Helemaal af  Laatste aanpassingen en alles doornemen  Ingeleverd | 12/02/2018  19/02/2018  25/02/2018  01/03/2018  09/03/2018  12/03/2018  14/03/2018    16/03/2018  17/03/2018   29/03/2018  26/04/2018  06/05/2018  16/05/2018  17/05/2018  17/05/2018  20/05/2018  21/05/2018  27/05/2018  01/06/18  03/06/2018  06/06/2018  08/06/2018  10/06/2018  11/06/2018  13/06/2018 |

**Deelvraag 1**

* Wetgeving opzoeken en lezen wat een disciplinaire straf inhoudt: 2 uur
* Literatuur opzoeken en lezen welke soorten disciplinaire straffen er zijn: 2 uur
* Wetgeving beschrijven: 2 uur
* Literatuur beschrijven: 2 uur

**Deelvraag 2**

* Procedure tot oplegging van een disciplinaire straf opzoeken in de wet en richtlijnen: 2 uur
* Procedure tot oplegging van een disciplinaire straf opzoeken in het handboek Nederlands detentierecht: 1 uur
* Analyseren van de Memorie van Toelichting: 1 uur
* Wetgeving en literatuur beschrijven: 1,5 uur

**Deelvraag 3**

* Het lezen en analyseren van jurisprudentie: 6 uur

*Literatuurlijst*

**Boeken:**

**N. Horbach & R. Lefeber & O. Ribbelink 2007**

N. Horbach & R. Lefeber & O. Ribbelink, *Handboek internationaal recht*, Den Haag: T.M.C. Asser Press 2007.

**M. Taheri 2011**M. Taheri, *Handboek Nederlands detentierecht*, Breda: Papieren Tijger 2011.

**Prof. mr. C. Kelk 2015**

C. Kelk, *Nederlands Detentierecht*, Deventer: Kluwer 2015.

**T. Daems & C. Hermans & F. Janssens e.a. 2015**T. Daems & C. Hermans & F. Janssens e.a., *Quo vadis?. Tien jaar basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden*, Antwerpen-Apeldoorn: Maklu 2015

**Prof. mr. F.W. Bleichrodt & prof. mr. P.C. Vegter 2016**

F.W. Bleichrodt & P.C. Vegter, *Ons strafrecht deel 3. Sanctierecht*, Deventer: Kluwer 2016.

**K. Beyens & S. Snacken 2017**

K. Beyens & S. Snacken, *Straffen. Een penologisch perspectief*, Antwerpen – Apeldoorn: Maklu 2017.

**Online bronnen:**

**Commissie van Toezicht Kenniscentrum**

Commissie van Toezicht Kenniscentrum, *In hoeverre voldoet Nederland aan de EPR en wat*

*zijn de gevolgen van eventuele afwijkingen hiervan?,* [*https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/internationale-wetgeving/EPR/in-hoeverre*](https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/internationale-wetgeving/EPR/in-hoeverre)

*voldoet-nederland-aan-de-european-pris/.*

**Commissie van Toezicht Kenniscentrum**

Commissie van Toezicht Kenniscentrum, *Ordemaatregelen gevangeniswezen*, <https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/Ordemaatregelen/gevangeniswezen/>.

**Commissie van Toezicht Kenniscentrum**

Commissie van Toezicht Kenniscentrum, *Disciplinaire straffen gevangeniswezen*,

<https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/disciplinairestraffen/disciplinaire-straffen-gevangeniswezen/>.

**Regelgeving en parlementaire stukken:**

Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten

Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens

European Prison Rules

Standard Minimum Rules for the Treatment

Penitentiaire beginselenwet

Regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen

Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3

**Overige uitspraken:**

EHRM 14 januari 2014, appl. Nr. 24630/10 *(Lindström en Mässeli tegen Finland)*

RSJ 27 maart 2007, 06/3263/GB

BC 10 januari 1997, A 96/523, Sa 1997, nr. 21

*Jurisprudentielijst*

1. RSJ 8 januari 2018, 17/2001/GA

2. RSJ 9 januari 2018, 17/2125/GA

3. RSJ 9 januari 2018, 18/0064/SGA

4. RSJ 29 januari 2018, 17/3268/GA

5. RSJ 2 februari 2018, 18/0260/SGA

6. RSJ 15 februari 2018, 17/1900/GA

7. RSJ 23 maart 2018, 18/0561/SGA

8. RSJ 18 januari 2017, 17/0112/SGA

9. RSJ 26 januari 2017, 17/0236/SGA

10. RSJ 1 februari 2017, 16/3461/GA

11. RSJ 1 februari 2017, 16/3526/GA

12. RSJ 3 februari 2017, 16/2441/GA

13. RSJ 13 februari 2017, 16/3239/GA

14. RSJ 13 februari 2017, 16/3133/GA

15. RSJ 10 april 2017, 16/3102/SGA

16. RSJ 28 april 2017, 16/4280/GA

17. RSJ 9 juni 2017, 17/0462/GA

18. RSJ 18 juli 2017, 16/3941/GA

19. RSJ 25 augustus 2017, 17/2794/SGA

20. RSJ 11 oktober 2017, 17/1261/GA

21. RSJ 17 oktober 2017, 17/3492/SGA

22. RSJ 10 november 2017, 17/3745/SGA

23. RSJ 17 november 2017, 17/1638/GA

24. RSJ 13 december 2017, 17/2478/GA

25. RSJ 11 mei 2016, 15/3815/GA

26. RSJ 7 juni 2016, 16/0420/GA

27. RSJ 10 juni 2016, 16/0665/GA

28. RSJ 22 september 2016, 16/3216/SGA

29. RSJ 22 september 2016, 16/1365/GA

30. RSJ 12 december 2016, 16/3077/GA

31. RSJ 15 januari 2015, 15/0075/SGA

32. RSJ 13 maart 2015, 14/4084/GA

33. RSJ 28 augustus 2015, 15/2826/SGA

34. RSJ 30 januari 2014, 13/2971/GA

35. RSJ 8 mei 2014, 14/1553/SGA

36. RSJ 18 juli 2012, 12/2187/SGA

37. RSJ 27 oktober 2011, 11/1400/GA

38. RSJ 26 april 2010, 10/0151/GA

39. RSJ 30 november 2009, 09/2392/GA

40. RSJ 7 juni 2007, 06/3323/GA

*Bijlage 1*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Topic | Klager/directeur in beroep | Waar is het beklag tegen gericht | Aangevoerde standpunten | Oordeel beklagechter |
| 1. 17/3745/SGA | Aanzeggen van het rapport | Schorsingsverzoek klager (JC Zaanstad) | Disciplinaire straf van veertien dagen opsluiting in een strafcel, ingaande op 1 november 2017 om 16.25 uur en eindigend op 15 november 2017 om 16.25 uur, wegens betrokkenheid bij een vechtpartij met en mishandeling van een medegedetineerde. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek toegewezen.  Uit de inlichtingen van de directeur, waaronder begrepen een verslag van 1 november 2017, wordt voldoende aannemelijk dat verzoeker daadwerkelijk betrokken is geweest bij een vechtpartij met een medegedetineerde waarbij die medegedetineerde door verzoeker is mishandeld. Dat gedrag is strafwaardig. Het terzake opgemaakte verslag blijkt evenwel niet aan verzoeker te zijn aangezegd. Nu die aanzegging een voorwaarde is voor de directeur om een disciplinaire straf op te kunnen leggen en omstandigheden die het achterwege laten van die aanzegging zouden kunnen rechtvaardigen aangevoerd noch aannemelijk zijn geworden, is de bestreden beslissing opgelegd in strijd met de wet. |
| 2. 17/2478/GA | Aanzeggen van het rapport | Klager in beroep (P.I. Leeuwarden) | Disciplinaire straf van veertien dagen opsluiting in een strafcel, wegens een op internet (Facebook) geplaatst filmpje waarin klager is te zien en wegens het aantreffen van contrabande op klagers cel | Klager: Het rapport voor het filmpje is klager niet aangezegd. De beklagcommissie heeft dit erkend, maar het beklag desondanks ongegrond verklaard.  Directeur: Het rapport betreffende het filmpje is in verband met het onderzoek naar dit incident aanvankelijk niet aangezegd. In de afzonderingscel waren verscheidene gedetineerden geplaatst, zodat de mogelijkheid bestond dat de betrokken gedetineerden een eenduidig verhaal zouden afstemmen, hetgeen een objectief onderzoek zou beïnvloeden. Het rapport voor het aantreffen van contrabande op klagers cel is klager na afronding van de uitgevoerde celinspectie aangezegd, waarbij hij tevens is geïnformeerd over de feiten en omstandigheden zoals beschreven in het eerste rapport. Het eerste rapport is hem derhalve op een later tijdstip alsnog aangezegd. De beklagcommissie heeft het beklag ongegrond verklaard, omdat het rapport ter zake van de grote hoeveelheid contrabande die op klagers cel is aangetroffen, voldoende grondslag vormde voor de aan klager opgelegde disciplinaire straf. | Beroep gegrond.  De beroepscommissie stelt vast dat het schriftelijk verslag van het filmpje dat in de inrichting is gemaakt en vervolgens op internet is geplaatst en dat (mede) tot de oplegging van de onderhavige disciplinaire straf heeft geleid, niet, althans niet tijdig aan klager is aangezegd. Het doel van het tijdig aanzeggen van een verslag is onder meer de gedetineerde op de hoogte te stellen dat van een feit dat in de ogen van de verslaglegger onverenigbaar is met de orde of veiligheid binnen de inrichting, dan wel met een ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming, verslag wordt gedaan aan de directeur, zodat de gedetineerde zich kan voorbereiden op het gesprek met de directeur. Aan de beslissing tot het opleggen van de onderhavige disciplinaire straf kleeft, nu niet aan voormelde eis is voldaan, een formeel gebrek. Zodoende kan de uitspraak van de beklagcommissie niet in stand blijven en dient het beklag alsnog gegrond te worden verklaard. |
| 3. 16/3102/GA | Aanzeggen van het rapport | Directeur in beroep (P.I. Groot Alphen te Alpen aan den Rijn) | Disciplinaire straf van veertien dagen opsluiting in een strafcel. | Klager: een dwingende wetsbepaling is niet nageleefd, terwijl geen enkele verslaglegging is gedaan waarom de rapporteur het verslag niet kon aanzeggen. Bovendien waren nog genoeg andere piw-ers aanwezig die het verslag hadden kunnen aanzeggen.  Directeur: de uitspraak van de beklagcommissie is te kort door de bocht en enige nuancering ontbreekt. Er was sprake van een dringende reden dat de rapporteur het verslag niet kon aanzeggen. Hiervoor wordt inhoudelijk verwezen naar het verslag dat is opgemaakt. Er is voorbij gegaan aan de ernst van het feit en de schade die is toegebracht aan de rapporteur. Hij is geslagen en had zorg nodig. Ook was sprake van hectiek. Zo waren er gedetineerden die niet meer wilden luchten. Het verslag is aangezegd en afgehandeld door de directeur. De overige piw-ers hebben het verslag niet kunnen aanzeggen, omdat gelucht moest worden. | Beroep ongegrond.  Op grond van artikel 50, eerste lid, van de Pbw deelt de medewerker of ambtenaar die voornemens is verslag te doen aan de directeur, dit aan de gedetineerde mee. Vast staat dat dit niet is gebeurd, maar dat de directeur het verslag – kort voor de afhandeling daarvan – aan klager heeft aangezegd. Deze vorm van aanzegging voldoet niet aan de bedoeling van de wetgever. Het aanzeggen van het verslag heeft onder meer de functie voor de betreffende gedetineerde zich voor te bereiden op het horen door de directeur, waarna de directeur bepaalt of een disciplinaire straf wordt opgelegd. Door de gekozen constructie het verslag meteen af te handelen na het aanzeggen is deze mogelijkheid klager ontnomen. Nu niet is voldaan aan de wet voorafgaand aan de strafoplegging, is het beklag terecht gegrond verklaard. De beroepscommissie merkt hierbij nog op dat de directeur klager na de aanzegging de tijd (bijv. een uur) had kunnen geven om zich op het verhoor voor te bereiden. |
| 4. 17/2125/GA | Aanzeggen van het rapport | Klager in beroep (P.I. Groot Alphen te Alphen aan den Rijn) | Disciplinaire straf van zeven dagen opsluiting in een strafcel, wegens fysieke agressie naar een medegedetineerde | Klager: De aanzegging van het verslag is niet geschied op de wettelijk voorgeschreven wijze. Het verslag is namelijk niet aangezegd door de medewerker die het verslag heeft opgemaakt. Klager ontkent fysiek geweld te hebben gebruikt. Het personeel heeft dat ook niet waargenomen.  Directeur: Het verslag is aangezegd, maar het klopt dat dat niet is gedaan door de medewerker die het verslag heeft opgemaakt. Personeel heeft niet waargenomen dat klager heeft geslagen. In de cel en op de afdeling hangen geen camera’s. De directeur heeft de drie door klager met name genoemde medegedetineerden niet gehoord, omdat de directeur de verklaringen van het personeel betrouwbaarder acht. | Beroep op dit punt gegrond.  In artikel 50, eerste lid, van de Pbw is bepaald dat, indien een ambtenaar of medewerker constateert dat een gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting dan wel met de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming en het personeelslid voornemens is daarover aan de directeur schriftelijk verslag te doen, deze dit aan de gedetineerde meedeelt. Vaststaat dat het verslag klager niet is aangezegd door de betrokken ambtenaar of medewerker die het voorval heeft geconstateerd en daaromtrent een schriftelijk verslag heeft opgemaakt. Nu het aanzeggen van het verslag niet is geschied op de wettelijk voorgeschreven wijze, zonder dat is gebleken dat hiervoor een dringende reden was, zal het beroep gegrond worden verklaard. De beroepscommissie acht termen aanwezig voor het toekennen van een tegemoetkoming aan klager en zij zal deze - gelet op de in soortgelijke gevallen toegekende financiële tegemoetkoming - vaststellen op €23,=. |
| 5. 16/3133/GA | Aanzeggen van het rapport | Klager in beroep (P.I. Leeuwarden) | Disciplinaire straf van zeven dagen opsluiting in een andere verblijfsruimte dan een strafcel, ingaande op 25 juni 2016, zonder televisie, wegens fysiek geweld jegens een medegedetineerde | Klager: geen toelichting op dit punt.  Directeur: geen toelichting op dit punt. | Beroep op dit punt gegrond.  In de beschikking van de disciplinaire straf wordt verwezen naar het schriftelijk verslag van 25 juni 2016. De beroepscommissie constateert dat het schriftelijk verslag niet is overgelegd. Het schriftelijk verslag biedt de grondslag voor de strafoplegging en de bevindingen moeten daarom kenbaar zijn aan de gedetineerde voorafgaand aan de strafoplegging en aan de beklag- en beroepscommissie bij de behandeling van een tegen die strafoplegging ingediende klacht. Gelet daarop moet worden geoordeeld dat niet kan worden vastgesteld dat er gronden waren voor het opleggen van een disciplinaire staf. |
| 6. 14/4084/GA | Hoorplicht | Klager in beroep (P.I. Heerhugowaard, locatie Zuyderbos) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting in een andere verblijfsruimte dan een strafcel, met verwijdering van de televisie, wegens het tot twee keer toe niet opvolgen van instructies van het personeel en het ernstige  vermoeden dat klager een telefoon in zijn bezit had. | Klager: klager is niet voorafgaand aan het opleggen van de disciplinaire straf gehoord.  Directeur: geen toelichting in beroep. | Beroep gegrond.  Uit genoemde schriftelijke mededeling volgt niet dat klager is gehoord alvorens is beslist tot oplegging van de disciplinaire straf. Nu de beslissing tot oplegging van de disciplinaire straf is genomen in strijd met de wet, zal de beroepscommissie het beroep reeds hierom gegrond verklaren. Zij zal de uitspraak van de beklagrechter vernietigen en het beklag alsnog gegrond verklaren. De beroepscommissie acht termen aanwezig om aan klager een tegemoetkoming van €12,50 toe te kennen. |
| 7. 14/1553/SGA | Hoorplicht | Schorsingsverzoek klager (P.I. Heerhugowaard, locatie Westlinge) | Disciplinaire straf van  opsluiting in een strafcel voor de duur van vijf dagen, ingaande op 7 mei 2014 om 13.40 uur en eindigende op 12 mei 2014 om 13.40 uur, wegens een te laag kreatininegehalte bij een urinecontrole, ook na herhalingsonderzoek. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek toegewezen.  Uit de mededeling van de bestreden beslissing blijkt dat klager voorafgaand aan het nemen van die beslissing niet is gehoord. Nu dat horen op grond van [artikel 57 van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57) verplicht is voorgeschreven bij een beslissing als de onderhavige, is die beslissing genomen in strijd met de wet en komt de tenuitvoerlegging daarvan voor schorsing in aanmerking. |
| 8. 15/0075/SGA | Hoorplicht | Schorsingsverzoek klager (P.I. Leeuwarden) | Disciplinaire straf van opsluiting in een strafcel voor de duur van vijf dagen, ingaande op 13 januari 2015 om 14.15 uur en eindigende op 18 januari 2015 om 14.15 uur, wegens het plegen van fysiek geweld richting een  medegedetineerde. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek toegewezen.  Uit de schriftelijke mededeling van de bestreden beslissing blijkt dat verzoeker voorafgaand aan het nemen van de disciplinaire straf niet is gehoord.  Nu horen op grond van [artikel 57 van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57) verplicht is voorgeschreven bij een beslissing als de onderhavige is die beslissing genomen in strijd met de wet en komt de tenuitvoerlegging daarvan voorschorsing in aanmerking. |
| 9. 11/1400/GA | Hoorplicht | Klager in beroep (P.I. Almere) | Het feit dat klager niet is gehoord voorafgaand aan de oplegging van de disciplinaire straf van 14 dagen opsluiting in een strafcel, wegens betrokkenheid bij een vechtpartij met een medegedetineerde. | Klager: er is niet voldaan aan de hoorplicht. Klager was al overgebracht naar de isoleercel voordat hij werd gehoord door de directeur. Het horen dient vooraf plaats te vinden.  Directeur: na een vechtpartij is het standaard dat de gedetineerden direct worden weggevoerd van de plaats van de vechtpartij en naar de isoleercel worden  overgebracht en daar worden gehoord. In de onderhavige zaak was sprake van paniek door de verwondingen van het slachtoffer. De directeur is van mening dat op dat moment afdoende onderzoek heeft plaatsgevonden om een verantwoorde beslissing te kunnen  nemen. | Beroep gegrond.  Op grond van artikel 57, eerste lid, onder j, van de Pbw wordt de gedetineerde gehoord alvorens de directeur beslist omtrent het opleggen van een disciplinaire straf. Vast is komen te staan dat klager niet vóóraf door de directeur is gehoord, doch pas  op een moment dat reeds was begonnen met de tenuitvoerlegging van de disciplinaire straf. De beroepscommissie acht het voorschrift van artikel 57 Pbw zo wezenlijk van aard, dat het niet hieraan voldoen reeds om deze grond tot gegrondverklaring van het  beklag zal moeten leiden. |
| 10. 12/2187/SGA | Hoorplicht | Schorsingsverzoek klager (P.I. Hoogvliet) | Disciplinaire straf van opsluiting in een strafcel voor de duur van in totaal negen dagen, ingaande op 13 juli 2012 om 10.45 uur en eindigende op 22 juli 2012 om 10.45 uur. Vanwege een positieve score op het gebruik van opiaten werd verzoeker een disciplinaire straf van vijf dagen strafcel opgelegd. Voor het door verzoeker vervolgens vertoonde gedrag tijdens de plaatsing in de strafcel heeft verzoeker vier dagen strafcel extra opgelegd gekregen. Van de tenuitvoerlegging van deze extra opgelegde vier dagen vraagt verzoeker  schorsing. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek toegewezen.  Ten aanzien van het deel van de disciplinaire straf dat is opgelegd in verband met het door verzoeker vertoonde gedrag tijdens zijn overbrenging naar de strafcel overweegt de voorzitter dat niet aannemelijk is geworden dat verzoeker na die overbrenging door de directeur is gehoord ten aanzien van dat vertoonde gedrag. Nu geen disciplinaire straf kan worden opgelegd als niet voldaan is aan de wettelijke hoorplicht van artikel 57 van de Pbw, is de beslissing van de directeur ten aanzien van dit onderdeel van de disciplinaire straf genomen in strijd met een wettelijk voorschrift en komt de tenuitvoerlegging daarvan voor schorsing in aanmerking. Het verzoek zal daarom ten aanzien van die vier dagen – welke zijn opgelegd voor het gedrag tijdens de overbrenging naar de strafcel – worden toegewezen en de tenuitvoerlegging van onderhavige disciplinaire straf zal met onmiddellijke ingang worden geschorst. |
| 11. 17/3492/SGA | Motiveren | Schorsingsverzoek klager (P.I. Zwaag) | Disciplinaire straf van tien dagen opsluiting in een strafcel, ingaande op 10 oktober 2017 om 08.00 uur en eindigend op 20 oktober 2017 om 08.00 uur, wegens het voorhanden hebben van contrabande. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Beroep gegrond.  Volgens vaste rechtspraak van de beroepscommissie kan de directeur van dat in die Sanctiekaart vermelde beleid afwijken maar dient hij, indien de afwijking naar boven is, extra te motiveren waarom in dit geval een zwaardere straf op zijn plaats is. Voor het voorhanden hebben van contrabande geldt volgens dat landelijke beleid een maximale disciplinaire straf van 10 dagen opsluiting op eigen cel. De directeur heeft in zijn beslissing niet aangegeven waarom hij in afwijking daarvan opsluiting van tien dagen in een strafcel noodzakelijk achtte |
| 12. 17/2001/GA | Motiveren | Klager in beroep (P.I. Groot Alphen te Alphen aan den Rijn) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting in een strafcel, wegens het weigeren medewerking te verlenen aan een opdracht van personeel. | Klager: De onderhavige straf wijkt af van de sanctiekaart. Zonder nadere onderbouwing van de directeur dient de straf als disproportioneel te worden aangemerkt.  Directeur: geen toelichting in beroep op dit punt. | Beroep op dit punt gegrond.  In de “Sanctiekaart landelijk 2016” is vermeld dat het niet meewerken aan een opdracht van personeel wordt bestraft met een disciplinaire straf van maximaal drie dagen opsluiting in eigen cel. De directeur heeft ter zitting niet gemotiveerd waarom hij bij het niet opvolgen van één opdracht van het personeel ten nadele van klager is afgeweken van het strafmaximum. Gelet hierop dient de opgelegde disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting in een strafcel disproportioneel te worden geacht. |
| 13. 17/1900/GA | Motiveren | Klager in beroep (P.I. Roermond) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting in een andere verblijfsruimte dan een strafcel, met verwijdering van de televisie, wegens het niet meewerken aan een celinspectie. | Klager: De opgelegde straf is voorts te hoog, nu in de Landelijke Sanctiekaart 2016 staat vermeld dat een straf voor de duur van maximaal drie dagen kan worden opgelegd voor het weigeren van een opdracht van het personeel.  Directeur: geen toelichting in beroep. | Beroep op dit punt gegrond.  Blijkens de Landelijke Sanctiekaart 2016, waarmee een nadere invulling van voornoemde bepalingen wordt gegeven, kan bij het weigeren van een opdracht van het personeel in beginsel een disciplinaire straf van maximaal drie dagen eigen cel worden opgelegd. Indien de directeur van die beleidslijn wil afwijken, geldt daarbij de eis dat die afwijking gemotiveerd dient te worden. Een dergelijke motivering ontbreekt in dit geval. Gelet op het voorgaande zal de beroepscommissie het beroep dan ook gegrond verklaren voor zover de opgelegde straf de duur van drie dagen overschrijdt. |
| 14. 16/3941/GA | Motiveren | Klager in beroep (P.I. Leeuwarden) | Disciplinaire straf d.d. 29 augustus 2016 van tien dagen opsluiting in een andere verblijfsruimte dan een strafcel, wegens de invoer van contrabande en het structureel overschrijden van grenzen. | Klager: de stelling dat van de directeur dat klager op de afdeling structureel de grenzen zou opzoeken dan wel overschrijden is op grond van de verstrekte inlichtingen niet aannemelijk. Directeur verwijst naar 3 incidenten. Deze zien niet op het gedrag van klager op de afdeling waar hij ten tijde van de beslissing verbleef.  Directeur: Klagers structureel grensoverschrijdende gedrag is voldoende toegelicht. Op grond van het door de inrichting gehanteerde sanctiebeleid is de hoogte van de opgelegde straf niet disproportioneel. | Beroep op dit punt gegrond.  Het in algemene termen verwijzen naar klagers gedrag levert een gebrekkige motivering op. Duidelijk zal moeten zijn welke concrete gedragingen waarvoor klager verantwoordelijk kan worden gehouden aanleiding hebben gegeven voor de disciplinaire straf. Een verwijzing naar incidenten die na de oplegging van een disciplinaire straf hebben plaatsgevonden kan niet ter onderbouwing van de disciplinaire straf worden gebruikt. |
| 15. 16/3239/GA | Motiveren | Klager in beroep (P.I. Middelburg, locatie Torentijd) | Disciplinaire straf van veertien dagen uitsluiting van de arbeid wegens werkweigering. | Klager: Maatwerk en correcte bejegening zijn achterwege gebleven en er was geen aandacht voor de persoon van klager en de achtergrond van zijn handelen.  Directeur: geen toelichting in beroep op dit punt. | Beroep gegrond.  De directeur heeft er in dat kader voor gekozen klager voor een periode van twee weken uit te sluiten van de arbeid, ingaande op 25 juli 2016 en eindigend op 8 augustus 2016. De beroepscommissie stelt vast dat de ‘sanctiekaart 2016 landelijk’  van kracht was op 25 juli 2016. De sanctie die daarin wordt genoemd voor een eerste werkweigering is een waarschuwing. Bijeen tweede of derde keer wordt een sanctie genoemd van maximaal twee dagen op de eigen cel. Door klager uit te sluiten van de  arbeid voor een periode van twee weken, is de directeur ten nadele van klager afgeweken van de in de sanctiekaart genoemde sancties, zonder deze beslissing nader te motiveren. |
| 16. 16/0420/GA | Onverwijld uitreiken beschikking | Klager in beroep (P.I. Ter Apel) | Disciplinaire straf van tien dagen opsluiting waarvan drie dagen voorwaardelijk met een proeftijd van drie maanden, wegens het op cel voorhanden  hebben van drie pakken met daarin alcoholhoudende vloeistof. | Klager: geen toelichting in beroep op dit punt  Directeur: geen toelichting in beroep op dit punt | Beroep gegrond.  Op grond van het bepaalde in artikel 58, eerste lid, van de Pbw dient een schriftelijke mededeling van een disciplinaire straf onverwijld aan de gedetineerde te worden uitgereikt. Uitgangspunt is daarbij dat een dergelijke mededeling binnen 24 uur wordt uitgereikt. In dit geval is de bestreden beslissing genomen op 16 november 2015 om 11:05 uur en is de mededeling daarvan aan klager uitgereikt op 17 november 2015 om 14:00 uur. Nu de schriftelijke mededeling niet onverwijld aan klager is uitgereikt, is niet voldaan aan voormelde bepaling. De beroepscommissie zal het beroep daarom gegrond verklaren. |
| 17. 16/2441/GA | Onverwijld uitreiken beschikking | Klager in beroep (P.I. Vught) | Disciplinaire straf van vier dagen opsluiting in een strafcel, wegens fysiek geweld jegens een medegedetineerde, met ingang van 27 mei 2016. | Klager: geen toelichting in beroep op dit punt  Directeur: geen toelichting in beroep op dit punt | Beroep gegrond.  Op grond van het bepaalde in [artikel 58, eerste lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=58) dient een schriftelijke mededeling van een disciplinaire straf onverwijld aan de gedetineerde te worden uitgereikt. Uitgangspunt is daarbij dat een dergelijke mededeling binnen 24 uur wordt uitgereikt. In dit geval is de bestreden beslissing genomen op 27 mei 2016 om 16.10 uur en is de mededeling daarvan aan klager uitgereikt op 29 mei 2016 om 16.35 uur. Nu de schriftelijke mededeling niet onverwijld aan klager is uitgereikt, is niet voldaan aan voormelde bepaling. |
| 18. 16/4280/GA | Onverwijld uitreiken beschikking | Klager in beroep (P.I. Roermond) | Disciplinaire straf van opsluiting, wegens provocerend en agressief gedrag tijdens een transport. | Klager: De beschikking is pas 2 dagen na het incident aangezegd. Dit is onvoldoende tijdig.  Directeur: Het is onduidelijk waarom het rapport zo laat is ontvangen. De termijnoverschrijding is verschoonbaar. Het aanzeggen van het rapport door een medewerker van DV&O is conform artikel 50 Pbw geschied. | Beroep gegrond.  De zorgvuldigheid vereist dat de aanzegging van het rapport binnen 24 uur geschiedt. Van die termijn kan alleen worden afgeweken, indien daarvoor goede gronden zijn.  In dit geval is het tijdsverloop tussen incident en de aanzegging van het rapport meer dan 24 uren, nu het incident zich heeft voorgedaan op 24 oktober 2016 en het rapport is aangezegd op 26 oktober 2016. De directeur heeft aangevoerd dat deze termijnoverschrijding verschoonbaar is, omdat hij pas op 1 november 2016 het rapport van bevindingen van DV&O heeft ontvangen. De beroepscommissie acht deze onderbouwing onvoldoende en neemt daarbij in overweging dat het rapport van bevindingen is gedateerd op 26 oktober 2016 en dat DV&O tevens mondeling bij aankomst in de inrichting het incident en de aanzegging aan de inrichting heeft gemeld. |
| 19. 17/0462/GA | Onverwijld uitreiken beschikking | Klager in beroep (P.I. Krimepen aan den IJssel) | Disciplinaire straf van drie dagen opsluiting, wegens het zich onttrekken aan het toezicht. | Klager: De beschikking is niet ondertekend noch voorzien van een datum van uitreiking. Daardoor is niet bekend of de mededeling tijdig aan klager is uitgereikt.  Directeur: geen toelichting in beroep | Beroep gegrond.  Op grond van het bepaalde in [artikel 58, eerste lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=58) dient een schriftelijke mededeling van een disciplinaire straf onverwijld aan de gedetineerde te worden uitgereikt. Uitgangspunt is daarbij dat een dergelijke mededeling binnen 24 uur wordt uitgereikt. Uit de door de directeur nagezonden originele schriftelijke mededeling van de bestreden disciplinaire straf blijkt dat deze niet binnen 24 uur aan klager is uitgereikt. Mitsdien is niet voldaan aan voormelde bepaling. |
| 20. 17/2794/SGA | Onverwijld uitreiken beschikking | Schorsingsverzoek klager (P.I. Dordrecht) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting in een andere verblijfsruimte dan een strafcel, met ingang van 22 augustus 2017 om 16.30 uur en eindigend op 27 augustus 2017 om 16.30 uur. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek toegewezen.  In het geval van verzoeker is die mededeling na 25 uur, te weten op 23 augustus 2017 om 17.30 uur, aan hem uitgereikt. Volgens vaste rechtspraak van de beroepscommissie moet een dergelijke mededeling in beginsel binnen 24 uur na de strafoplegging worden uitgereikt om te kunnen spreken van een onverwijlde uitreiking. Nu die mededeling niet binnen 24 uur is uitgereikt en van feiten of omstandigheden die het buiten die termijn uitreiken zouden kunnen rechtvaardigen naar het voorlopig oordeel van de voorzitter niet is gebleken, moet worden geoordeeld dat niet voldaan is aan het voorschrift van artikel 58, eerste lid, van de Pbw. |

*Bijlage 2*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Topic | Klager/directeur in beroep | Waar is het beklag tegen gericht? | Aangevoerde standpunten | Oordeel beklagechter |
| 1. 17/1638/GA | Aanzeggen van het rapport | Directeur in beroep (P.I. Leeuwarden) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting zonder televisie in een andere verblijfsruimte dan een strafcel, wegens het in bezit hebben van een mobiele telefoon. | Klager: geen toelichting in beroep op dit punt.  Directeur: De beklagcommissie heeft klagers klacht formeel gegrond verklaard omdat er geen schriftelijk verslag aan de disciplinaire straf is voorafgegaan. De feiten zijn echter door de directeur zelf geconstateerd en opgeschreven. Dit onderzoek is uitgevoerd door de plaatsvervangend vestigingsdirecteur tezamen met een teamleider. De conclusies van het rapport zijn door de plaatsvervangend directeur getrokken. Een schriftelijk verslag is daarom niet nodig. | Beroep ongegrond.  Met de directeur is de beroepscommissie van oordeel dat geen schriftelijk verslag is vereist, nu blijkens het dossier en het verhandelde ter zitting voldoende naar voren is gekomen dat de directeur voor het onderzoek zelf de feiten informatie heeft verzameld en op basis daarvan conclusies heeft getrokken. Gelet op het voorgaande, blijft het eerste lid van artikel 50 van de Pbw buiten toepassing. |
| 2. 17/0236/SGA | Aanzeggen van het rapport | Schorsingsverzoek klager (P.I. Roermond) | Disciplinaire straf van opsluiting in een strafcel voor de duur van tien dagen, ingaande op 23 januari 2017 om 13.10 uur en eindigende op 2 februari 2017 om 13.30 uur. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek afgewezen.  Ingevolge [artikel 50, eerste lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=IX&artikel=50) dient een schriftelijke mededeling aan de gedetineerde te worden aangezegd. Zonder die aanzegging mag geen disciplinaire straf worden opgelegd. Nu genoemd verslag niet aan verzoeker is aangezegd, mocht verzoeker naar het voorlopig oordeel van de voorzitter niet voor de feiten en omstandigheden die in dat verslag zijn vermeld (het aantreffen van contrabande) worden gestraft. Naar het voorlopig oordeel van de voorzitter is de opgelegde disciplinaire straf van tien dagen opsluiting in een strafcel, gelet op de ernst van de feiten die daaraan wél ten grondslag mochten worden gelegd, echter niet zodanig onredelijk dat moet worden aangenomen dat de beklagcommissie, later oordelend deze vermoedelijk als disproportioneel zal beschouwen. |
| 3. 17/0112/SGA | Aanzeggen van het rapport | Schorsingsverzoek klager  (P.I. Krimpen aan den IJssel) | Disciplinaire straf van veertien dagen opsluiting in een strafcel, ingaande op 9 januari 2017 om 16.00 uur en eindigend op 23 januari 2017 om 16.00 uur, wegens het niet opvolgen van opdrachten van het personeel, het zich – samen met anderen – verschansen in de recreatieruimte en het – bij gelegenheid van de ontruiming door het interne bijstandsteam (IBT) vernielen en beschadigen van de recreatieruimte. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Uit de inlichtingen van de directeur, waaronder begrepen een verslag van 10 januari 2017, wordt voldoende aannemelijk dat verzoeker zich, samen met enkele medegedetineerden, ernstig heeft misdragen, waardoor de orde, rust en veiligheid op de afdeling ernstig in gevaar werd gebracht en ingrijpen van het IBT noodzakelijk was. Het namens verzoeker gevoerde verweer inhoudende dat de uitreiking van de beslissing niet onverwijld heeft plaatsgevonden kan niet slagen. Weliswaar kan - naar het voorlopig oordeel van de voorzitter – vooralsnog niet worden gezegd dat die beslissing meteen aan verzoeker is uitgereikt, echter de vraag of dat niet meteen uitreiken in dit geval, daarbij rekening houdende met alle in aanmerking komende belangen en omstandigheden, moet leiden tot een schorsing van de tenuitvoerlegging van die beslissing, moet negatief worden beantwoord. |
| 4. 16/3461/GA | Aanzeggen van het rapport | Directeur in beroep (P.I. Zoetermeer) | Disciplinaire straf van tien dagen opsluiting in een andere verblijfsruimte dan een strafcel, zonder televisie en de beslissing van 5 augustus 2016 inhoudende de terugplaatsing naar het basisprogramma (degradatie). | Klager: geen toelichting in beroep op dit punt  Directeur: geen toelichting in beroep op dit punt | [Artikel 50, tweede lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=IX&artikel=50) bepaalt dat de directeur beslist over het opleggen van een disciplinaire straf zo spoedig mogelijk nadat hem dit verslag is gedaan. In eerdere uitspraken heeft de beroepscommissie voor beide termijnen afzonderlijk bepaald dat deze in beginsel maximaal 24 uur bedragen. De directeur heeft binnen 24 uur beslist dat klager naar aanleiding van hetgeen in het verslag staat disciplinair wordt gestraft. De afhandeling van het verslag is daarmee zo spoedig mogelijk geschied. |
| 5. 18/0064/SGA | Aanzeggen van het rapport | Schorsingsverzoek klager (P.I. Nieuwegein) | Disciplinaire straf van zeven dagen, met ingang van 5 januari 2018 om 15.40 uur en eindigend op 12 januari 2018 om 15.40 uur in verband met een positieve score bij een urinecontrole op cannabis en cocaïne. |  | Op grond van artikel 50, tweede lid, van de Pbw handelt de directeur het verslag af zo spoedig mogelijk nadat hem dit verslag is gedaan. Zoals de beroepscommissie eerder heeft overwogen, houdt ‘zo spoedig mogelijk’ als bedoeld in voormeld artikellid in beginsel ‘binnen 24 uur’ in. De directeur geeft in haar reactie op het schorsingsverzoek aan dat het schriftelijke verslag, zoals verzoeker heeft betoogd, inderdaad niet binnen 24 uur is afgehandeld en dat hier ‘organisatorische redenen’ aan ten grondslag lagen. De vraag is echter of dat niet binnen 24 uur afhandelen, rekening houdend met alle in aanmerking komende belangen, moet leiden tot schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing. Naar het voorlopig oordeel van de voorzitter is dat niet het geval en bestaat er, ondanks voormeld vormverzuim, geen grond om tot schorsing over te gaan. Zij neemt daarbij in aanmerking dat uit de inlichtingen van de directeur volgt dat sprake is van een geringe overschrijding nu het verslag 4 januari 2018 om 14.00 uur is aangezegd en de directeur verzoeker op 5 januari 2018 om 15:40 uur heeft gehoord en de disciplinaire straf heeft opgelegd. Voorts is hierbij in aanmerking genomen dat verzoeker niet is ingesloten in afwachting van afhandeling van het verslag en uit de schriftelijke mededeling van de disciplinaire straf volgt dat verzoeker het drugsgebruik heeft toegegeven. |
| 6. 15/3815/GA | Hoorplicht | Klager in beroep (P.I. Roermond) | Disciplinaire straf van acht dagen opsluiting in een strafcel, wegens het bedreigen van een personeelslid. | Klager: niet op de juiste manier door de directeur gehoord alvorens hem de disciplinaire straf is opgelegd.  Directeur: zo blijkt uit de aantekening op de mededeling van de beslissing dat klager in e gelegenheid is gesteld om te worden gehoord. | Beroep op dit punt ongegrond.  Voldoende aannemelijk is voorts dat klager bij de afhandeling van dat verslag de gelegenheid heeft gehad zijn standpunt omtrent het voorval naar voren te brengen maar dat hij van deze gelegenheid geen gebruik heeft willen maken. Daarmee is voldaan aan de hoorplicht als bedoeld in [artikel 57, eerste lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57). |
| 7. 13/2971/GA | Hoorplicht | Klager in beroep (P.I. Amsterdam Over-Amstel) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting, wegens het zich verdacht gedragen tijdens de arbeid en later aantreffen van contrabande bij een ander. | Klager: Er is geen verslag van horen gemaakt. Ook een feitelijke aantekening ontbreekt. Ingevolge de artikelen [57](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57) en [58](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=58) van de Pbw en 4:7. 4:8 en 4:9 van de Awb is er een hoorplicht en dient van het horen een schriftelijke vastlegging te zijn. De inhoud van het horen moet gecontroleerd kunnen worden.  Directeur: er is aan de formele vereisten voldaan nu er een aantekening is gemaakt van het feit dat er gehoord is. Hiervan hoeft geen verslag gemaakt te worden. Er is sprake van hoor en wederhoor. Het klopt dat niet vastgelegd wordt wat een gedetineerde verklaard heeft. | Beroep ongegrond.  Op grond van [artikel 57, eerste lid onder j, Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57) stelt de directeur de gedetineerde in de gelegenheid te worden gehoord, alvorens te beslissen omtrent een disciplinaire straf bedoeld in [artikel 51 Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=IX&artikel=51). Het tweede lid van eerstgenoemd artikel bepaalt onder meer dat van het horen van de gedetineerde aantekening wordt gehouden. Niet in geschil is dat klager is gehoord, maar het feit dat er van het horen geen verslag is opgemaakt. Een verplichting van het horen een inhoudelijk verslag te maken volgt niet uit de Pbw. Uit de beslissing tot strafoplegging blijkt dat klager voorafgaand aan de oplegging van de straf gehoord is. Hiermee is aan het vereiste van [artikel 57 Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57) voldaan. |
| 8. 10/0151/GA | Hoorplicht | Klager in beroep (P.I. De Schie) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting, wegens het beledigen en intimideren van personeel en het feit dat klager niet gehoord is voorafgaand aan de strafoplegging. | Klager: Er heeft geen hoor en wederhoor plaatsgevonden. Er is een straf opgelegd en daarna is gevraagd wat klager daarvan vond.  Directeur: geen toelichting in beroep op dit punt | Beroep ongegrond.  Gezien de stukken en het verhandelde ter zitting kon de directeur in redelijkheid een disciplinaire straf opleggen. Als de directeur hierbij heeft aangegeven welke straf hij wilde opleggen, dan betekent dat niet dat klager niet de gelegenheid heeft gekregen zijn zienswijze daarover aan de directeur kenbaar te maken. Gezien het vorenstaande is niet gebleken van schending van de hoorplicht als bedoeld in [artikel 57, eerste lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57). |
| 9. 09/2392/GA | Hoorplicht | Klager in beroep (P.I. Leeuwarden) | Disciplinaire straf van drie dagen opsluiting zonder televisie en het feit dat klager niet in staat werd gesteld zijn standpunten naar voren te brengen. | Klager: de directrice kwam bij klager op cel en zei direct ‘ik ga niet met jou in discussie. Je krijgt drie dagen straf’. Klager was verbaasd en boos. Hij weet dat hij recht heeft om eerst te worden gehoord. Klager had zijn standpunten om zich te verdedigen op schrift gezet. Klagers mentor was erbij. [Artikel 57, eerste lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57) is geschonden. Pas nadat was meegedeeld wat de straf was, mocht klager zijn standpunten kenbaar maken.  Directeur: geen toelichting in beroep | Beroep ongegrond.  Op grond van [artikel 57, eerste lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57) stelt de directeur, voordat onder andere beslist wordt omtrent de oplegging van een disciplinaire straf, een gedetineerde in de gelegenheid om te worden gehoord. Dit betreft de zogenoemde hoorplicht. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting volgt dat de directeur bij klager is langs geweest en de oplegging van een disciplinaire straf heeft aangekondigd. De beroepscommissie sluit geenszins uit dat de woordkeus van de directeur zodanig was dat klager de aankondiging als feit heeft ervaren. Dat is een ongebruikelijke maar ook onjuiste gang van zaken. In het algemeen geldt dat een directeur zijn woorden zo dient te kiezen dat voor de gedetineerde klip en klaar is dat sprake is van een voornemen en niet reeds van een beslissing. Zo bezien is in de onderhavige zaak sprake van een ongelukkig misverstand. Maar uiteindelijk heeft klager wel kunnen reageren op de als zodanig bedoelde aankondiging van de oplegging van een disciplinaire straf en hij heeft dat ook gedaan. Dat volgt onder andere ook uit de schriftelijke mededeling van de disciplinaire straf. Gezien het vorenstaande is in voldoende mate voldaan aan de hoorplicht als bedoeld in [artikel 57, eerste lid, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57). |
| 10. 06/3323/GA | Hoorplicht | Klager in beroep (P.I. Arnhem) | Disciplinaire straf van veertien dagen opsluiting in een strafcel, wegens brandstichting in eigen cel door het matras, kussen en dekbed in brand te steken | Klager: niet gehoord alvorens de disciplinaire straf is opgelegd.  Directeur: tijdens de afhandeling van het rapport is klager gehoord. Hiervan wordt nooit een verslag gemaakt.  Op de aan klager uitgereikte beschikking staat ook dat klager is gehoord. | Beroep op dit punt ongegrond.  In [artikel 57, eerste lid onder j, van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=57) staat onder meer dat de directeur de gedetineerde in de gelegenheid stelt te worden gehoord, alvorens te beslissen omtrent de oplegging van een disciplinaire straf bedoeld in artikel 51. Het tweede lid van eerstgenoemd artikel bepaalt onder meer dat van het horen van de gedetineerde aantekening wordt gehouden. Op de aan klager uitgereikte mededeling van de beslissing tot oplegging van een disciplinaire straf staat vermeld dat klager is gehoord en de beroepscommissie gaat van de juistheid daarvan uit. |
| 11. 18/0260/SGA | Motiveren | Schorsingsverzoek klager (P.I. Zwaag) | Disciplinaire straf van twee dagen, wegens het verduisteren en stelen van een TV, ingaande op 8 februari 2018 08:30 uur tot 10 februari 2018 08:30 uur. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek afgewezen.  Voor feiten als de onderhavige kan volgens het landelijk geldende sanctiebeleid een disciplinaire straf van maximaal zeven dagen opsluiting in de eigen cel worden opgelegd. De directeur week hiervan af. Het beleid is weliswaar niet bindend en de directeur mag hiervan afwijken, maar hij dient in dat geval in de belangenafweging duidelijk aan te geven waarom in dat specifieke geval gekozen is voor een zwaardere sanctie dan in de Sanctiekaart is vermeld. De directeur gaf in dit geval aan verzoeker door zijn actie de orde, rust en veiligheid in gevaar heeft gebracht en dat hij bovendien probeerde om het personeel te misleiden. |
| 12. 17/1261/GA | Motiveren | Klager in beroep (Detentiecentrum Schiphol) | Disciplinaire straf van drie dagen opsluiting, waarvan een dag voorwaardelijk met een proeftijd van een maand, in verband met de handhaving van de orde, rust en veiligheid in de inrichting. | Klager: Klopt dat klager dwingend kan zijn en dat hij op een dwingende manier om shag heeft gevraagd. De vraag is alleen of dit gedrag dermate ongewenst is dat dit plaatsing in een strafcel rechtvaardigde.  Directeur: geen toelichting in beroep | Beroep ongegrond.  De directeur week van de Sanctiekaart af.  Het beleid is weliswaar niet bindend en de directeur mag hiervan afwijken, maar hij dient in dat geval in de belangenafweging duidelijk aan te geven waarom in dat specifieke geval gekozen is voor een zwaardere sanctie dan in de Sanctiekaart is vermeld. De directeur gaf in dit geval aan dat verzoeker door zijn actie de orde, rust en veiligheid in gevaar heeft gebracht door een stel te hebben gegooid en dat hij bovendien meerdere malen op een dwingende en respectloze manier tegen het personeel sprak. |
| 13. 16/3077/GA | Motiveren | Klager in beroep  (P.I. Nieuwegein) | Cumulatie van straffen, nadat klager had toegegeven, te hebben gefraudeerd bij een urinecontrole op 11 april 2016 en geen gehoor heeft gegeven aan instructies van het personeel. | Klager: directeur dient te motiveren waarom een bepaalde straf wordt opgelegd en waarom een opeenstapeling van sancties nodig is.  De onderhavige beslissing van de directeur is in dit opzicht onvoldoende gemotiveerd en ook in de uitspraak van de beklagcommissie wordt niet gesproken over de motivering van de beslissing.  Directeur: in geval van frauderen bij een urinecontrole wordt dat volgens het drugsontmoedigingsbeleid gelijk gesteld met gebruik van harddrugs en zodanig gesanctioneerd. De koppeling met intrekking van het eerstvolgend verlof is er altijd. Er bestaat dan geen vertrouwen in een goed verloop daarvan. Het reinigersbaantje is een vertrouwensbaantje. Door het blijvend gebruik van drugs is dat vertrouwen weg. | Beroep ongegrond.  De directeur week van de Sanctiekaart af.  Het beleid is weliswaar niet bindend en de directeur mag hiervan afwijken, maar hij dient in dat geval in de belangenafweging duidelijk aan te geven waarom in dat specifieke geval gekozen is voor een zwaardere sanctie dan in de Sanctiekaart is vermeld. De directeur gaf in dit geval aan verzoeker door zijn actie de orde, rust en veiligheid in gevaar heeft gebracht en dat hij bovendien meerdere malen de instructies van het personeel heeft genegeerd. |
| 14. 16/0665/GA | Motiveren | Directeur in beroep  (P.I. Krimpen aan den IJssel) | Disciplinaire straf van 14 dagen, wegens geen gehoor geven aan een opdracht van het personeel. | Klager: van het weigeren van een opdracht was geen sprake. Van een escalatie was geen sprake. De verstoring van de orde was minimaal. Grondslag voor de straf wordt enkel gevormd door het rapport van 23 november 2015.  Dit rapport op zich rechtvaardigt geen straf van 14 dagen.  Directeur: er is sprake van een zekere opbouw van ongepast gedrag. Klager had al eerder rapporten gekregen en is herhaaldelijk aangesproken op zijn gedrag. Sprake van een ordeverstoring en dat kan tot onrust leiden in een groep gedetineerden. | Beroep gegrond.  De beroepscommissie is van oordeel dat het bepalen van de hoogte van de disciplinaire straf tot de discretionaire bevoegdheid van de directeur behoort. Die straf dient de beklagcommissie slechts marginaal te toetsen. Alleen daar waar sprake is van kennelijk onredelijk strenge bestraffing, dient de beklagcommissie in te grijpen. Gelet op hetgeen uit de stukken en ter zitting naar voren is gekomen heeft de directeur in redelijkheid kunnen beslissen tot de opgelegde disciplinaire straf. |
| 15. 18/0561/SGA | Motiveren | Schorsingsverzoek klager (P.I. Groot Alphen te Alphen aan den Rijn) | Disciplinaire straf van veertien dagen opsluiting, ingaande op 14 maart 2018 om 12:35 uur en eindigend 28 maart om 12:35 uur, omdat tijdens een speciale celinspectie op verzoekers cel een smartphone met oplader is aangetroffen. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek afgewezen.  Blijkens de ‘Sanctiekaart 2016 Landelijk’ (de Sanctiekaart), waarin het landelijk geldende sanctiebeleid is vastgelegd, geldt in beginsel een disciplinaire straf van tien dagen opsluiting in de eigen cel voor het bezit van een GSM.  Dit brengt met zich dat, indien de directeur van de Sanctiekaart wil afwijken, daarbij de eis geldt dat die afwijking gemotiveerd dient te worden. De voorzitter acht de gegeven motivering voldoende om de bestreden beslissing te kunnen dragen. De voorzitter overweegt daarbij dat aan verzoeker de maximale straf, van veertien dagen opsluiting in een strafcel, is opgelegd terwijl door de directeur in de bestreden beslissing voldoende is aangevoerd waaruit aannemelijk zou kunnen worden dat verzoeker de smartphone heeft gebruikt op enige manier die te vergelijken is met het ernstig mentaal of fysiek bedreigen van inrichtingspersoneel of medegedetineerden. Bovendien is zijdens verzoeker onweersproken gesteld dat dit niet de eerste keer is dat bij verzoeker contrabande is aangetroffen zodat de voorzitter het ervoor houdt dat van, mogelijk als strafverzwarend te beschouwen, recidive wel sprake is. |
| 16. 17/3268/GA | Onverwijld uitreiken beschikking | Klager in beroep  (P.I. Krimpen aan den IJssel) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting, wegens zich verbaal dreigen gedragen richting een PIW’er. | Klager: stelt geen beschikking te hebben ontvangen  Directeur: geen toelichting in beroep | Beroep op dit punt ongegrond.  In eerdere uitspraken heeft de beroepscommissie geoordeeld dat er sprake is van een onverwijlde uitreiking als dit binnen 24 uur heeft plaatsgevonden. De beroepscommissie stelt vast dat uit de stukken is gebleken dat de schriftelijke mededeling van de disciplinaire straf aan klager is uitgereikt. Mitsdien is voldaan aan de voormelde bepaling. |
| 17. 16/3526/GA | Onverwijld uitreiken beschikking | Directeur in beroep (P.I. Zoetermeer) | Disciplinaire straf van tien dagen opsluiting, wegens fraude in de winkel. | Klager: dit punt niet toegelicht  Directeur: dit punt niet toegelicht | Beroep op dit punt gegrond.  In eerdere uitspraken heeft de beroepscommissie geoordeeld dat er sprake is van een onverwijlde uitreiking als dit binnen 24 uur heeft plaatsgevonden. De uitreiking van de mededeling van strafoplegging heeft plaatsgehad binnen 24 uur nadien en is daarmee onverwijld uitgereikt. |
| 18. 15/2826/SGA | Onverwijld uitreiken beschikking | Schorsingsverzoek klager (P.I. Zwaag) | Disciplinaire straf van vijf dagen opsluiting, ingaande op 24 augustus 2015 om 14:45 uur en eindigend op 29 augustus 2015 om 14:45 uur, wegens betrokkenheid bij een vechtpartij met een medegedetineerde. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek afgewezen.  De voorzitter constateert dat de bestreden beslissing is genomen op 24 augustus 2015 om 14:45 uur en dat de mededeling daarvan op 25 augustus 2015 om 20:40 uur aan verzoeker is uitgereikt. Dat is niet binnen de daarvoor gestelde termijn van 24 uur. Hoewel de wet een onverwijlde uitreiking voorschrijft, hoeft dat – naar het voorlopig oordeel van de voorzitter – niet tot een toewijzing van het verzoek te leiden. Die onverwijlde uitreiking van de mededeling is met name bedoeld om de gedetineerde tijdig op de hoogte te stellen van de mogelijkheid om rechtsmiddelen (beklag en schorsing) in te stellen tegen de beslissing van de directeur. Verzoeker heeft van die rechtsmiddelen ten aanzien van de onderhavige beslissing tijdig gebruik gemaakt. |
| 19. 16/3216/SGA | Onverwijld uitreiken beschikking | Schorsingsverzoek klager (P.I. Leeuwarden) | Disciplinaire straf van vijf dagen, ingaande op 19 september 2016 om 16.30 uur en eindigende op 24 september 2016 om 16.30 uur, wegens het bij een urinecontrole niet kunnen produceren van urine hetgeen gelijk wordt gesteld met harddrugsgebruik. | Klager: n.v.t.  Directeur: n.v.t. | Schorsingsverzoek afgewezen.  De voorzitter constateert dat de bestreden beslissing is genomen op 19 september 2016 om 16.30 uur en dat de mededeling daarvan op 20 september 2016 om 18.00 uur aan verzoeker is uitgereikt. Dat is niet binnen de daarvoor gestelde termijn van 24 uur. Hoewel de wet een onverwijlde uitreiking voorschrijft, hoeft dat – naar het voorlopig oordeel van de voorzitter – niet tot een toewijzing van het verzoek te leiden. Die onverwijlde uitreiking van de mededeling is met name bedoeld om de gedetineerde tijdig op de hoogte te stellen van de mogelijkheid om rechtsmiddelen (beklag en schorsing) in te stellen tegen de beslissing van de directeur.  Verzoeker heeft van die rechtsmiddelen ten aanzien van de onderhavige beslissing tijdig gebruik gemaakt. |
| 20. 16/1365/GA | Onverwijld uitreiken beschikking | Directeur in beroep (P.I. Arnhem locatie Zuid) | Disciplinaire straf van twee dagen opsluiting, wegens het niet innemen en bewaren van medicatie, en de ontzegging van het recht op arbeid aan klager. | Klager: geen toelichting in beroep  Directeur: sprake van tijdige uitreiking, zoals op de beschikking is vermeld | Beroep gegrond.  De beroepscommissie stelt vast dat de beslissing omtrent de disciplinaire straf is genomen op 26 februari 2016 om 16.00 uur en de mededeling hiervan dezelfde dag aan klager is uitgereikt om 19.00 uur, derhalve binnen 24 uur na het nemen van de beslissing. De beroepscommissie heeft in eerdere uitspraken geoordeeld dat met het begrip ‘onverwijld’ bij de uitreiking van mededelingen als bedoeld in [artikel 58 van de Pbw](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009709&hoofdstuk=X&artikel=58), in beginsel moet worden uitgegaan van een uitreiking binnen 24 uur nadat de directeur die beslissing heeft genomen. Er is dan ook geen sprake van een formeel gebrek. |

1. N. Horbach & R. Lefeber & O. Ribbelink, p. 2 [↑](#footnote-ref-1)
2. Kenniscentrum Commissies van Toezicht, Internationale wet- en regelgeving: Gevangeniswezen. [↑](#footnote-ref-2)
3. Standard Minimum Rules for the Treatment. [↑](#footnote-ref-3)
4. Beyens en Snacken, 2017, p. 353. [↑](#footnote-ref-4)
5. Kenniscentrum Commissies van Toezicht, Internationale wet- en regelgeving: Gevangeniswezen. [↑](#footnote-ref-5)
6. In hoeverre voldoet Nederland aan de EPR en wat zijn de gevolgen van eventuele afwijkingen hiervan? – Kenniscentrum Commissie van Toezicht. [↑](#footnote-ref-6)
7. Rule 57 European Prison Rules. [↑](#footnote-ref-7)
8. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 67. [↑](#footnote-ref-8)
9. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 43. [↑](#footnote-ref-9)
10. M Taheri, p. 37. [↑](#footnote-ref-10)
11. M. Taheri, p. 38. [↑](#footnote-ref-11)
12. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 43. [↑](#footnote-ref-12)
13. C. Kelk, p. 213. [↑](#footnote-ref-13)
14. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 45. [↑](#footnote-ref-14)
15. M. Taheri, p.100. [↑](#footnote-ref-15)
16. Artikel 51, eerste lid Penitentiaire beginselenwet. [↑](#footnote-ref-16)
17. T. Daems & C. Hermans & F. Janssens e.a., p. 122. [↑](#footnote-ref-17)
18. T. Daems & C. Hermans & F. Janssens e.a., p. 121. [↑](#footnote-ref-18)
19. F.W. Bleichrodt & P.C. Vegter, p. 257. [↑](#footnote-ref-19)
20. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 68. [↑](#footnote-ref-20)
21. M. Taheri, p. 36. [↑](#footnote-ref-21)
22. EHRM 14 januari 2014, appl. Nr. 24630/10 *(Lindström en Mässeli tegen Finland)* [↑](#footnote-ref-22)
23. F.W. Bleichrodt & P.C. Vegter, p. 254 [↑](#footnote-ref-23)
24. Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners. [↑](#footnote-ref-24)
25. Artikel 30.2 Standard Minumum Rules for the Treatment of Prisoners. [↑](#footnote-ref-25)
26. Beyens en Snacken, 2017, p. 353. [↑](#footnote-ref-26)
27. Kenniscentrum Commissies van Toezicht, Internationale wet- en regelgeving: Gevangeniswezen. [↑](#footnote-ref-27)
28. European Prison Rules. [↑](#footnote-ref-28)
29. Rule 60.3 European Prison Rules. [↑](#footnote-ref-29)
30. Rule 57.2 European Prison Rules. [↑](#footnote-ref-30)
31. In hoeverre voldoet Nederland aan de EPR en wat zijn de gevolgen van eventuele afwijkingen hiervan? –  
     Kenniscentrum Commissie van Toezicht. [↑](#footnote-ref-31)
32. Kenniscentrum Commissies van Toezicht, Internationale wet- en regelgeving: Gevangeniswezen. [↑](#footnote-ref-32)
33. RSJ 27 maart 2007, 06/3263/GB. [↑](#footnote-ref-33)
34. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 46. [↑](#footnote-ref-34)
35. BC 10 januari 1997, A 96/523, Sa 1997, nr. 21. [↑](#footnote-ref-35)
36. Regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen. [↑](#footnote-ref-36)
37. Artikel 5 regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen. [↑](#footnote-ref-37)
38. M. Taheri, p. 35. [↑](#footnote-ref-38)
39. Artikel 21, eerste lid, Regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen. [↑](#footnote-ref-39)
40. Artikel 21, tweede lid, Regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen. [↑](#footnote-ref-40)
41. Artikel 12 Regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen. [↑](#footnote-ref-41)
42. Artikel 18 Regeling straf- en afzonderingscel penitentiaire inrichtingen. [↑](#footnote-ref-42)
43. F.W. Bleichrodt & P.C. Vegter, p. 252. [↑](#footnote-ref-43)
44. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 68. [↑](#footnote-ref-44)
45. M. Taheri, p. 35. [↑](#footnote-ref-45)
46. Artikel 57, tweede lid Penitentiaire beginselenwet. [↑](#footnote-ref-46)
47. Artikel 50, derde lid Penitentiaire beginselenwet. [↑](#footnote-ref-47)
48. Artikel 57, eerste lid, sub k Penitentiaire beginselenwet. [↑](#footnote-ref-48)
49. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 70. [↑](#footnote-ref-49)
50. C. Kelk, p. 215. [↑](#footnote-ref-50)
51. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 70. [↑](#footnote-ref-51)
52. C. Kelk, p. 213. [↑](#footnote-ref-52)
53. Kamerstukken II 1994/95, 24 263, nr. 3, p. 71. [↑](#footnote-ref-53)
54. Artikel 58, vierde lid Penitentiaire beginselenwet. [↑](#footnote-ref-54)
55. RSJ 13 februari 2017, 16/3133/GA. [↑](#footnote-ref-55)
56. RSJ 27 oktober 2011, 11/1400/GA. [↑](#footnote-ref-56)
57. RSJ 18 juli 2017, 16/3941/GA. [↑](#footnote-ref-57)
58. RSJ 3 februari 2017, 16/2441/GA. [↑](#footnote-ref-58)
59. RSJ 9 januari 2018, 18/0064/SGA. [↑](#footnote-ref-59)
60. RSJ 30 januari 2014, 13/2971/GA. [↑](#footnote-ref-60)
61. RSJ 2 februari 2018, 18/0260/SGA. [↑](#footnote-ref-61)
62. RSJ 22 september 2016, 16/3216/SGA. [↑](#footnote-ref-62)