

ARBEID & RECHT

Screening op integriteit: wat je privé doet, speelt ook een rol

In de financiële sector is het verplicht sollicitanten te screenen op arbeidsverleden en integriteit. Wanneer mag een bank weigeren om een integriteitsverklaring voor een oud-medewerker af te geven? Een recente uitspraak van het hof Den Haag geeft verduidelijking.

TEKST
Jop Ringeling

De Wet financieel toezicht stelt specifieke eisen aan de financiële sector om de integriteit van de medewerkers – en daarmee ook de integriteit van financiële instellingen – te waarborgen. Deze instellingen moeten adequaat beleid voeren dat een integere uitoefening van het bedrijf waarborgt. In dit kader staat er in de wet dat een financiële instelling een ‘onderbouwde beoordeling maakt van de betrouwbaarheid van personen die zij wil benoemen in een integriteitsgevoelige functie’. Deze wettelijke verplichte integriteitstoets, de pre-employment screening, geldt voor elke functie met bevoegdheden die een wezenlijk risico voor de integere uitvoering van het werk kunnen opleveren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het werk van de medewerkers van de afdeling compliance en de interne accountantsdienst. Verder heeft de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB), in het kader van zelf-

regulering, een eigen integriteitscode opgesteld die de leden ertoe verplicht zich ervan te vergewissen dat nieuwe medewerkers voldoen aan ‘ter zake te stellen eisen van integriteit’.

Weigering

De uitleg van deze integriteitscode speelde een essentiële rol in de zaak van een voormalige districts-directeur van ABN Amro. Die werd in 2005 na een conflict over zijn agressieve managementstijl ontslagen. Mede omdat hij al dertig jaar in dienst was, kwam er een beëindigingsovereenkomst tot stand, waarin een vergoeding van zeven ton werd afgesproken. De man ging later dat jaar weer aan de slag als relatiemanager bij Fortis-dochter MeesPierson, onder de ontbindende voorwaarde dat ABN Amro een integriteitsverklaring zou verstrekken op basis van de NVB-integriteitscode. ABN Amro weigerde dat, onder meer omdat de man een kredietfaciliteit aan een bevriende relatie had verstrekt en omzet naar een ander kantoor had laten overhevelen. Toen verloor de bankier ook zijn nieuwe baan. Daarop stapte hij naar de rechter en vorderde een verklaring voor recht dat ABN Amro schadeplichtig was wegens onterechte weigering van de integriteitsverklaring, op grond van tekortkoming en onrechtmatig handelen. Hoewel de bankier de tijdgeest niet mee had vanwege de financiële crisis, kreeg hij zowel bij de kantonrechter als het hof Amsterdam gelijk. Zo oordeelde het hof dat de handelwijze van de bankier op zichzelf beschouwd weliswaar ‘afkeurenswaardig’ en ‘niet erg gelukkig’ was, maar onvoldoende om een integriteitsverklaring te weigeren. ABN Amro werd dan ook veroordeeld om een extra schadevergoeding van zeven ton aan inkomensschade te betalen. In cassatie gaf de Hoge Raad ABN Amro echter gelijk, omdat de lagere rechters ‘onvoldoende naar alle omstandigheden en hun samenhang hadden gekeken’. De zaak werd vervolgens doorverwezen naar het hof Den Haag.

Ook het privé-handelen van een bankmedewerker kan ertoe bijdragen dat hij als niet-integer in de zin van de integriteitscode te boek komt te staan – ook al handelt hij op zakelijk gebied wel volgens de norm

Totaalbeeld

Het hof Den Haag sloot aan bij het doel van de integriteitscode van de NVB: het is aan banken om te bevorderen dat hun medewerkers zich bij het uitoefenen van het bancaire bedrijf ‘in de meest ruime zin onthouden van iedere (medewerking aan een) gedraging die afbreuk doet aan de integriteit’. De integriteit beperkt zich, aldus het hof, niet tot de feitelijke uitvoering van de bankwerkzaamheden. De integriteitscode geeft geen definitie van het begrip ‘integriteit’, maar plaatst het, aldus de considerans van de code, in het kader van het adequaat vervullen van de belangrijke rol die het bankwezen in het economisch en maatschappelijk bestel speelt. Daarbij moeten, aldus het hof, de afzonderlijke gedragingen op zich worden gewogen en vervolgens bij elkaar opgeteld om tot een totaalbeeld te komen. En alle gedragingen in onderling verband en samenhang bezien, was de bankier, aldus het hof, niet integer in de zin van de integriteitscode. Het hof concludeerde dan ook dat ABN Amro destijds terecht had geweigerd de verklaring af te geven.

Privé-handelen

Duidelijk is dat het begrip integriteit volgens het hof niet alleen een professioneel-zakelijke norm is, maar ook een moreel-ethische. En dus dat de in Nederland levende rechtsovertuigingen en maatschappelijke en persoonlijke belangen hierbij een rol spelen. Oftewel: ook het handelen van een bankmedewerker privé,



kan ertoe bijdragen dat hij als niet-integer in de zin van de integriteitscode te boek komt te staan – ook al handelt hij op zakelijk gebied wel volgens de norm. Betekent dit dat het nu ‘makkelijker’ wordt voor banken om oud-werknemers als niet-integer aan te merken? Dat is maar de vraag. Allereerst moet het gaan om een samenstel van gedragingen die *tezamen* tot het oordeel leiden dat de werknemer niet integer is. Mijns inziens zorgt de tijdgeest er echter wel voor dat een bankmedewerker die zich schuldig maakt aan manipulatie, bedrog en bevoordeling van vrienden en relaties, sneller als niet-integer is aan te duiden. Daarnaast geldt in het algemeen nog steeds dat het onrechtmatig kan zijn als een (voormalige) werkgever ongunstige informatie verstrekt aan de nieuwe werkgever. Het is dan in ieder geval van belang om, net als in de besproken zaak, in een beëindigingsovereenkomst af te spreken dat het mogelijk is van de geheimhoudingsplicht (en de plicht om geen ongunstige uitlatingen over elkaar te doen) af te wijken als een (wettelijke) verplichting, zoals de NVB-integriteitscode, daartoe aanleiding geeft. ●



Jop Ringeling
is is als advocaat arbeidsrecht werkzaam voor AAVN-advocaten