

Heldere integriteits- en gedragscode nodig

» Astrid Helstone

Het ontbreken van een modelintegriteits- en gedragscode is een groot gemis voor de arbeidsrechtpraktijk. Zulke codes zijn als gevolg van Sarbanes-Oxley en de corporate governance code ook in Nederland niet meer weg te denken. Ze leggen vast aan welke regels werknemers zich in het kader van een integere ondernemingscultuur bij hun werkzaamheden moeten houden.

Duidelijkheid over de minimumregels waaraan deze codes moeten voldoen is nodig. Werkgevers tasten daarover vaak in het duister. Een modelintegriteits- en gedragscode zal hiervoor houvast geven. Zowel voor bestaande als nieuwe integriteits- en gedragscodes zal dan steeds kunnen worden teruggevallen op de minimumregels.

Een dergelijk model kan dienen als aanvulling op het model voor een klokkenluidersregeling dat de Stichting van de Arbeid (Star) al in 2003 publiceerde. Dat model biedt een praktische leidraad voor een interne klachtenprocedure in geval van illegale en frauduleuze praktijken binnen een onderneming. Het ligt dan ook voor de hand dat de Star op zich neemt om een model voor een integriteits- en gedragscode te ontwerpen.

Nu wordt in de praktijk meestal volstaan met de praktische vertaling van begrippen uit Sarbanes-Oxley en de corporate governance code. Dat is bepaald geen sinecure en leidt helaas vaak tot krampachtige en lange formuleringen in integriteits- en gedragscodes. Werkgevers lijken vaak ten onrechte uit te gaan van de gedachte 'hoe meer regels, hoe meer integriteit'.

Die gedachte berust op een misvatting. Wel zijn concrete acties geboden om werknemers voortdurend bewust te maken van de inhoud van de code. Op deze manier zal de werkgever kunnen aantonen dat de code kenbaar is voor zijn werknemers en dat hij heeft voldaan aan zijn verplichting om voor een integere bedrijfscultuur te zorgen.

Die zorgplicht van de werkgever

is als gevolg van Sarbanes-Oxley en de corporate governance code binnen het arbeidsrecht nog belangrijker geworden. Integriteit speelt natuurlijk in het bijzonder een rol bij afgifte van de jaarlijkse 'in control'-verklaring van het management. Deze zal over het algemeen worden gebaseerd op interne 'in control'-verklaringen van (leidende) werknemers.

Wanneer achteraf blijkt dat een werknemer een foute interne 'in control'-verklaring heeft afgegeven

Rechter zal toetsen of werkgever aan zorgplicht voldoet

en daarbij in strijd met de gedrags- en integriteitscode heeft gehandeld, is dit schadelijk voor de bedrijfsvoering. De werkgever zal dan stevig willen optreden met sancties zoals een officiële waarschuwing, schorsing en in het ergste geval ontslag.

Bij de beoordeling van de vraag of deze sancties terecht zijn, zal de rechter onder meer toetsen of de werkgever wel aan zijn zorgplicht voor een integere ondernemingscultuur heeft voldaan. Een heldere code die kenbaar is en consequent wordt gehandhaafd zal dan in ieder geval een aanwijzing zijn dat de werkgever aan deze plicht heeft voldaan.

Hiermee wordt duidelijk dat een modelcode ook van dienst kan zijn bij de rechterlijke toetsing. Rechters zullen de codes die aan hen worden voorgelegd immers kunnen toetsen aan de minimumnormen van het model. Ook vanuit dat perspectief zal een modelcode de praktijk zeker ten goede komen.

Astrid Helstone is advocaat bij de Praktijkgroep Employment, Tax & Benefits van Stibbe. Deze bijdrage kwam tot stand tijdens een detachering bij Herbert Smith LLP in Londen.