

275

Gerechtshof Den Haag
15 september 2015, nr. 200.150.834/01,
ECLI:NL:GHDHA:2015:2413
(mr. Van Coevorden, mr. Van der Ven, mr. Van
Marwijk Kooij)
Noot mr. dr. P. Hufman

**ABN AMRO mocht afgifte integriteitsverklaring
aan nieuwe werkgever weigeren.**

[BW art. 7:611]

De werknemer is van 1 oktober 1974 tot 1 mei 2005 bij ABN AMRO in dienst geweest. Zijn laatste functie was districtsdirecteur van het district Amsterdam-Zuid. Eind december 2004 hebben partijen een overeenkomst gesloten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2005 onder toekenning aan de werknemer van een vergoeding van € 770.000,-. Per 1 mei 2005 is de werknemer bij MeesPierson in dienst getreden. MeesPierson heeft ABN AMRO verzocht een integriteitsverklaring betreffende de werknemer af te geven op de voet van de Integriteitscode van de Nederlandse Vereniging van Banken. ABN AMRO heeft dat geweigerd op de grond dat zij niet kon bevestigen dat zij geen aanleiding had aan de integriteit van de werknemer te twijfelen. MeesPierson heeft de werknemer vervolgens laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst met hem als van rechtswege geëindigd beschouwde onder verwijzing naar de daarin opgenomen ontbindende voorwaarde met betrekking tot het verkrijgen van een integriteits-

verklaring. De werknemer heeft daarna schadevergoeding van ABN AMRO gevorderd. Kantonrechter en hof hebben de vordering toegewezen. In cassatie is het arrest van het hof vernietigd en is de zaak verwezen naar het Hof Den Haag. De Hoge Raad heeft overwogen dat de relevante gedragingen van de werknemer niet alleen op zichzelf, maar mede in onderlinge samenhang moeten worden beoordeeld.

Het Hof Den Haag beoordeelt de gedragingen nu alsnog in samenhang met elkaar. Het hof stelt onder meer vast dat de werknemer heeft geprobeerd te bewerkstelligen dat verzekeringscontracten van een ander filiaal van ABN AMRO werden overgeheveld naar zijn filiaal, omdat hij daardoor zijn omzetdoelstelling nog zou kunnen halen. Ook is komen vast te staan dat de werknemer een medewerker heeft opgedragen een bedrag van € 4.000,- als verzekeringssom in te boeken, terwijl de desbetreffende verzekeringsovereenkomst nog niet tot stand was gekomen en een andere medewerker heeft gedwongen een nog niet overeengekomen lening van € 7 miljoen in te boeken. Ook op andere punten heeft de werknemer niet zuiver gehandeld. Deze punten zijn niet altijd voldoende om op zichzelf beschouwd de conclusie van niet-integeter handelen te kunnen rechtvaardigen, maar wegen wel mee in het totaalbeeld. De eindconclusie is dat het gedrag van de werknemer verwijtbaar, niet betrouwbaar en niet openhartig is geweest en daarmee niet integeter in de zin van de Integriteitscode van de NVB. ABN AMRO heeft daarom terecht afgifte van de integriteitsverklaring geweigerd.

NB. Zie «JAR» 2014/145 voor het arrest van de Hoge Raad in deze zaak. In «JAR» 2015/107 oordeelde het Hof Amsterdam dat de Rabobank wel onrechtmatig had gehandeld door geen integriteitsverklaring af te geven. De verschillende interpretaties zullen ermee te maken hebben dat integriteit geen vastomlijnd begrip is, zoals Hof Den Haag in deze zaak overweegt. Over de invulling daarvan kan – enigszins – verschillend gedacht worden.

ABN AMRO Bank NV te Amsterdam,
appellante,
advocaat: mr. P.C. Vas Nunes te Den Haag,
tegen
de werknemer te (...),
geïntimeerde,
advocaat: mr. C.E. Stratenus te Amsterdam.

Het geding
(...; red.)

Beoordeling

- 1.1. Het gaat in deze zaak om het volgende.
- 1.2. De werknemer is vanaf 1 oktober 1974 tot 1 mei 2005 bij ABN AMRO in dienst geweest. Zijn laatste functie bij de bank was districtsdirecteur van het district Amsterdam-Zuid.
- 1.3. ABN AMRO is lid van de Nederlandse Vereniging van Banken (hierna: de NVB); zij heeft zich “gecommitteerd” aan de op 20 mei 1998 door de algemene ledenvergadering van de NVB vastgestelde integriteitscode (hierna: de Integriteitscode). Art. 1 van de Integriteitscode luidt als volgt. “De leden zullen zich inspannen zich er van te vergewissen dat nieuw aan te trekken medewerkers voldoen aan ter zake te stellen eisen van integriteit en kunnen bij een ander lid, tevens voormalig werkgever van de betrokkene, ter zake informatie inwinnen, waaraan dit lid, onder voorbehoud van toestemming van de betrokkene, medewerking zal verlenen. Indien betrokkene toestemming weigert, wordt deze in beginsel niet in dienst genomen, [...]”
- 1.4. De werknemer is, na een aantal verwickelingen, op 2 augustus 2004 de toegang tot het werk ontzegd; hij werd toen vrijgesteld van werkzaamheden.
- 1.5. Vervolgens hebben onderhandelingen plaatsgevonden die hebben geleid tot een beëindigingsovereenkomst op 29 december 2004. In die overeenkomst is in art. 4 onder a het volgende bepaald:
“Partijen zullen zich in de toekomst niet ongunstig over elkaar uitlaten en verklaren de inhoud en correspondentie en andere contacten over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de grondslag daarvan voor derden geheim te houden (...), alles tenzij een (wettelijke) verplichting, bijvoorbeeld gebaseerd op de Wet Toezicht Effectenverkeer of de Integriteitscode van de NVB, partij- en tot een andere opstelling noodzaakt.”

1.6. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is, conform de beëindigingsovereenkomst, door de kantonrechter ontbonden per 1 mei 2005 onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer van € 770.000 bruto. Aan de werknemer werd een positief getuigschrift verstrekt, dat mede was ondertekend door de heer (...) (destijds voorzitter directie Nederland van ABN AMRO, tevens bestuurslid van de NVB).

1.7. De werknemer is met ingang van 1 mei 2005 in dienst getreden bij Fortis Bank (Nederland) als relatiemanager bij MeesPierson. In deze arbeidsovereenkomst van 9 februari 2005 is een ontbindende voorwaarde opgenomen dat geen integriteitsverklaring zou worden verkregen.

1.8. Op 12 mei 2005 heeft MeesPierson aan ABN AMRO verzocht een integriteitsverklaring betreffende de werknemer af te geven. Bij brief van 28 juli 2005 heeft ABN AMRO aan Mees Pierson geantwoord dat zij de integriteitsverklaring niet (zonder meer) kan ondertekenen omdat zij niet kon bevestigen dat zij geen aanleiding heeft aan de integriteit van de werknemer te twifelen. ABN AMRO heeft daaraan onder meer toegevoegd:

“De reden voor de beëindiging van het dienstverband van de werknemer is kort gezegd gelegen in het feit dat zijn managementstijl met regelmaat in strijd is gebleken met onze Corporate Values. Commerciële en financiële resultaten halen is van groot belang, maar niet ten koste van alles. Ten opzichte van zijn medewerkers heeft de werknemer bij voortduring de menselijke maat uit het oog verloren, waardoor een aantal van hen beschadigd raakte.

Voorts was door zijn manipulerende optreden een vertrouwensbreuk ontstaan met zijn gehele managementteam.

Ook tijdens de onderhandelingen rond de beëindiging van zijn dienstverband heeft de werknemer geprobeerd de bank op een ongeoorloofde manier onder druk te zetten, terwijl toen ook bleek dat hij kopieën van bankdocumenten thuis had, die eerst zijn ingeleverd toen wij gedreigd hebben hem daarom op staande voet te ontslaan.”

1.9. MeesPierson heeft de werknemer vervolgens op 2 augustus 2005 meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met hem per 28 juli 2005 als van rechtswege geëindigd beschouwt omdat hiermee de ontbindende voorwaarde was vervuld.

1.10. De werknemer heeft ABN AMRO in kort geding gedagvaard tot afgifte van de integriteitsverklaring. Deze voorziening is geweigerd bij vonnis van 22 september 2005.

1.11. De kantonrechter Rotterdam heeft bij beschikking van 28 oktober 2005 de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en MeesPierson voorwaardelijk ontbonden met ingang van 1 december 2005.

1.12. In de onderhavige procedure heeft de werknemer ABN AMRO op 29 november 2005 gedagvaard voor de kantonrechter Amsterdam. Hij heeft een verklaring voor recht gevorderd dat ABN AMRO schadelijkt is jegens hem, primair op grond van art. 6:74 BW, omdat ABN AMRO met de brief van 28 juli 2005 heeft gehandeld in strijd met art. 4 van de beëindigingsovereenkomst, subsidiair op grond van art. 6:162 BW, omdat de brief van 28 juli 2005 in strijd was met het verstrekte positieve getuigschrift en de beoordelingsformulieren over de jaren 1994 tot en met 2003, zodat de werknemer er ook niet op bedacht hoefde te zijn dat ABN AMRO hem een integriteitsverklaring zou willen onthouden. Bovendien had ABN AMRO onvoldoende reden om te twifelen aan de integriteit van de werknemer en heeft zij geen hoor- en wederhoor toegepast, met daarnaast veroordeling van de bank tot betaling van schadevergoeding, nader op te maken bij staat.

1.13. De kantonrechter Amsterdam heeft bij vonnis van 13 september 2006 de vordering van de werknemer toegewezen. Volgens de kantonrechter gaat het, naar de kern genomen, om de vraag of bij ABN AMRO in redelijkheid terechte twijfel is ontstaan over de integriteit van de werknemer bij “de uitoefening van het bancaire bedrijf in de meest ruime zin” zoals in de Algemene gedragsregels van de Integriteitscode van de NVB onder punt 2 staat vermeld (r.o. 7). Deze vraag werd door de kantonrechter ontkennend beantwoord, omdat ABN AMRO voorafgaande aan de weigering van de verklaring geen (voldoende deugdelijk) onderzoek heeft verricht dat in redelijkheid tot de conclusie zou kunnen leiden dat de bij haar gerezen twijfel over de integriteit van de werknemer terecht is. De vraag of de werknemer integer was in de zin van de Integriteitscode, kon daarom volgens de kantonrechter in het midden blijven.

1.14. ABN AMRO heeft hoger beroep ingesteld. In zijn tussenerrest van 7 oktober 2008 heeft het hof Amsterdam tot uitgangspunt genomen dat,

anders dan de kantonrechter meende, het antwoord op de vraag of de werknemer integer was in de zin van de code niet in het midden kan blijven. Als de werknemer, zoals de bank stelt, niet integer was in de door de code bedoelde zin, heeft zij de afgifte van de integriteitsverklaring terecht geweigerd. Als de werknemer wel integer was, heeft de bank de verklaring ten onrechte niet afgegeven (rov. 4.4). Het hof heeft vervolgens de door ABN AMRO aan de werknemer gemaakte verwijten (genummerd a t/m i en l t/m 4) onderzocht. In het eindarrest van 12 februari 2013 heeft het hof Amsterdam het bestreden vonnis bekrachtigd, zij het onder verbetering van gronden.

1.15. ABN AMRO heeft cassatieberoep ingesteld. Bij arrest van 2 mei 2014 (ECLI:NL:HR:2014:1056) heeft de Hoge Raad genoemd eindarrest van het hof Amsterdam vernietigd en het geding naar dit hof verwezen ter verdere behandeling en beslissing, met veroordeling van de werknemer in de proceskosten van het cassatieberoep.

Het geding na verwijzing

2. In r.o. 3.3.1 en 3.3.2 van zijn arrest overwoog de Hoge Raad als volgt:

“3.3.1. Het middel bevat motiveringsklachten [...]. Met betrekking tot elk van die oordelen acht het middel zonder nadere motivering onbegrijpelijk waarom het hof het desbetreffende gedrag niet heeft aangemerkt als strijdig met de Integriteitscode. Voorts klaagt het middel aan het slot van onderdeel 3.1 erover dat het hof zich niet kenbaar rekenschap heeft gegeven van de vraag of de bevoegde geachte gedragingen in onderlinge samenhang, alsmede in samenhang met de overige, in rov. 4.5 van het eerste tussenarrest vermelde gedragingen, rechtvaardigen dat ABN AMRO het afgeven van de gevraagde integriteitsverklaring heeft geweigerd.

3.3.2. Het middel slaagt. Het hof diende, bij beantwoording van de vraag of ABN AMRO afgifte van de door MeesPierson op de voet van de Integriteitscode verzochte verklaring mocht weigeren, de relevante gedragingen van de werknemer niet alleen op zichzelf, maar mede in onderlinge samenhang te beoordelen. Daarbij gaat het niet alleen om de gedragingen die het hof in zijn eindarrest bewezen heeft geacht, maar ook om de gedragingen die het hof in zijn eerste tussenarrest heeft aangemerkt als onvoldoende om als grond te kunnen dienen voor het weigeren van de integri-

teitsverklaring, respectievelijk om de werknemer als niet-integer in de zin van de Integriteitscode te beschouwen. Gelet op een en ander is het bestreden oordeel ontoereikend gemotiveerd.”

3. Het gaat in dit hoger beroep na verwijzing door de Hoge Raad om de vraag of de werknemer integer was in de zin van de Integriteitscode. Als de werknemer niet integer was in die zin, heeft ABN AMRO de afgifte van de integriteitsverklaring terecht geweigerd. Als de werknemer wel integer was, heeft ABN AMRO de verklaring ten onrechte niet afgegeven. Deze door het hof Amsterdam in r.o. 4.4 van het eerste tussenarrest gehanteerde maatstaf is in cassatie niet bestreden, zodat dit hof deze maatstaf eveneens tot uitgangspunt zal dienen te nemen.

Relevante gedragingen

4. Het hof dient voor de toetsing van de integriteit “de relevante gedragingen van de werknemer” te beoordelen. Na verwijzing is – onder meer – in geschil wat onder “de relevante gedragingen” dient te worden verstaan. Dit zijn, zo volgt uit r.o. 3.3.2 van het arrest van de Hoge Raad, niet alleen de gedragingen die het Amsterdamse hof in zijn eindarrest bewezen heeft geacht, maar ook de gedragingen die het hof in zijn eerste tussenarrest heeft aangemerkt als onvoldoende om als grond te kunnen dienen voor het weigeren van de integriteitsverklaring (daar genummerd: e en h), respectievelijk om de werknemer als niet-integer in de zin van de Integriteitscode te beschouwen (daar genummerd: 3).

5. In het eerste tussenarrest heeft hof Amsterdam de dertien door ABN AMRO als niet-integer aangemerkte gedragingen besproken en bij een aantal daarvan (te weten : (a), (c) gedeeltelijk – voor zover het betrekking heeft op het een jaar lang laten rijden van de secretaresse van de werknemer in een door ABN AMRO geleasde auto –, (d) en (1) en (2) geoordeeld dat dit *naar de aard daarvan* geen gedrag betreft waarop de Integriteitscode ziet. Dit oordeel van het Amsterdamse hof is in cassatie niet bestreden, zodat dit hof aan dit oordeel gebonden is. Dit betekent dat dit door het hof Amsterdam voor de onderhavige beoordeling als naar de aard niet relevant aangemerkte gedrag niet kan worden meegewogen. Daar komt nog bij dat als de Hoge Raad had gewild dat *alle* dertien door ABN AMRO als niet-integer aangemerkte gedragingen opnieuw zouden worden beoordeeld, hij dit eenvoudig en in lijn

met het laatste onderdeel van het middel zoals weergegeven in r.o. 3.3.1 van zijn arrest had kunnen bepalen, door in r.o. 3.3.2 te overwegen dat het ook gaat om “de overige, in rov. 4.5 van het eerste tussenarrest vermelde gedragingen”. Dat is – naar mag worden aangenomen: met opzet – niet gebeurd.

6. Buiten de beoordeling blijven dus in ieder geval de door hof Amsterdam in het eerste tussenarrest als naar de aard als niet relevant in de zin van de Integriteitscode aangemerkte verwijten, namelijk: de verwijten (a), (c) gedeeltelijk – voor zover het betrekking heeft op het een jaar lang laten rijden van de secretaresse van de werknemer in een door ABN AMRO geleasde auto –, (d) en (1) en (2). Eveneens blijven buiten de beoordeling de gedragingen die hof Amsterdam expliciet niet bewezen heeft geacht (verwijten (c) overig en (4)).

7. Het hof wordt dan voor de vraag geplaatst of uit de overweging (in r.o. 3.3.2) dat ook “de gedragingen die het hof in zijn eindarrest bewezen heeft geacht” dienen te worden meegewogen, volgt dat van de beoordeling zijn uitgesloten de in het eerste tussenarrest als (g) en (i) aangeduide verwijten. Immers, in het eindarrest is ABN AMRO niet tot bewijsoverlevering met betrekking tot deze verwijten toegelaten omdat het verweten gedrag – bij nader inzien – naar de aard geen betrekking heeft op gedrag waarop de Integriteitscode ziet (r.o. 2.19) en daarom het aangeboden bewijs, indien geleverd, niet tot de conclusie kan leiden dat de werknemer niet integer heeft gehandeld in de zin van de Integriteitscode en ABN AMRO op goede gronden heeft kunnen weigeren een Integriteitsverklaring te weigeren (r.o. 2.20). Dit verwijt is dus, nu er geen bewijsoverlevering heeft plaatsgevonden, niet bewezen verklaard. Wel is ABN AMRO in haar cassatiemiddel, onderdeel 3, tegen deze oordelen van hof Amsterdam opgekomen. In het arrest van de Hoge Raad is daar niet expliciet iets over vermeld. Echter, omdat deze verwijten in r.o. 4.14 van het eerste tussenarrest als relevant zijn aangemerkt – zie ook de duiding daarvan in r.o. 2.3, tweede volzin van het eindarrest – neemt het hof aan dat ook deze verwijten in de beoordeling na verwijzing moet worden betrokken.

8. Het gaat aldus om de gedragingen die – omwille van de leesbaarheid van onderhavig arrest – zijn hernoemd, als volgt:

i. De werknemer stond bevriende relaties toe verder “rood te staan” dan volgens de richtlijnen van ABN AMRO was toegelaten en droeg mede-

werkers op om in strijd met die richtlijnen zodanige administratieve kunstgrepen toe te passen dat zijn toezegging aan die relatie kon worden uitgevoerd.

ii. De werknemer gebruikte stelselmatig bankfaciliteiten ten gunste van vrienden en kennissen.

iii. In december 2003 probeerde de werknemer te bewerkstelligen dat verzekeringscontracten van een ander filiaal van ABN AMRO werden overgeheveld naar het kantoor aan de (...) omdat de werknemer zijn doelstelling niet had gehaald.

iv. De werknemer heeft in december 2003 een medewerker opgedragen om € 4.000,- als overeengekomen verzekeringspremie te boeken, terwijl de desbetreffende verzekeringsovereenkomst nog niet tot stand gekomen was en ook niet tot stand gekomen is.

v. De werknemer dwong een accountmanager een nog niet overeengekomen lening van € 5 miljoen te boeken alsof deze al was overeengekomen.

vi. De werknemer toonde een “chronisch” gebrek aan respect voor medewerkers.

vii. Tijdens de onderhandelingen over zijn vertrek bij ABN AMRO op 26 augustus 2004 bleek dat de werknemer, in strijd met de daarvoor geldende regels, interne stukken van ABN AMRO thuis had.

9. Het hof dient “de relevante gedragingen van de werknemer niet alleen op zichzelf, maar mede in onderlinge samenhang te beoordelen”. Het gaat om het totaalbeeld dat ontstaat. Daarbij kan niet worden afgezien van het (ook) opnieuw wegen van de afzonderlijke gedragingen op zichzelf. Immers, deze gedragingen vormen geen gelijksoortige eenheden met identiek soortelijk gewicht, waarbij het na verwijzing volstaat de al eerder – in dit geval: door hof Amsterdam – afzonderlijk gewogen eenheden *op te tellen* om tot een totaalbeeld te komen.

Integriteit in de zin van de Integriteitscode

10. Het hof dient – als gezegd – te beoordelen of de werknemer integer was in de zin van de Integriteitscode. Het hof overweegt als volgt.

11. De Integriteitscode definieert “integriteit” niet, maar onderstreept het belang van het begrip in de Considerans. Daarin is onder meer vastgelegd: “dat het bankwezen een belangrijke rol speelt in het economisch en maatschappelijke bestel; dat het voor een adequate vervulling van deze rol van wezenlijk belang is dat de integriteit van de leden van de NVB boven alle twijfel is verheven;

dat de leden daarom streven naar een integere en betrouwbare dienstverlening aan hun cliënten;”

12. Het begrip “integriteit” is aldus geplaatst in het kader van de adequate vervulling van de belangrijke rol die het bankwezen in het economisch en maatschappelijk bestel speelt.

13. Het adequaat vervullen van deze rol vergt aldus de Considerans:

“dat binnen de NVB, mede met het oog op het belang van de integriteit van de individuele leden en het bankwezen in het algemeen reeds de volgende in de bijlage bij deze Integriteitscode beschreven gedragsregels en richtlijnen zijn overeengekomen: [...]

dat het voorts zinvol is een aantal reeds vigerende gedragsregels op het niveau van de NVB vast te leggen;

dat de gedragsregels tot uitdrukking brengen dat de leden van de NVB groot belang toekennen aan een integere wijze van opereren van hun individuele medewerkers en hun organisaties als geheel [...]”.

14. In de bijlagen van de Integriteitscode bevinden zich voorbeelden van “Bijzondere gedragsregels en richtlijnen”, waarbij duidelijk is dat deze het begrip “integriteit” niet afbakenen en/of inperken.

15. Het doel van de Integriteitscode laat zich aldus samenvatten dat het voor het goed functioneren van het bankwezen *in het economisch en maatschappelijke bestel* noodzakelijk is dat de banken en haar medewerkers integer zijn. De banken dienen op grond van de Algemene Gedragsregels te bevorderen dat hun medewerkers zich *bij de uitoefening van het bancaire bedrijf in de meest ruime zin* onthouden van iedere gedraging of medewerking aan gedragingen die afbreuk doet aan de integriteit. Daarmee is duidelijk dat het gaat om voor de uitoefening van het bancaire bedrijf *relevante* integriteit. Deze integriteit beperkt zich niet tot de feitelijke uitvoering van bankwerkzaamheden. Integriteit ziet immers niet primair op het resultaat van een gedraging, maar veeleer op de attitude die daaruit spreekt. Zo zal een medewerker die zich (volledig) in de privésfeer schuldig maakt aan frauduleuze handelspraktijken op het internet, (ook) inbreuk maken op de voor de uitoefening van het bancaire bedrijf relevante integriteit. Dit betekent voorts dat niet iedere door een bank niet gewenste wijze van leidinggeven als niet integer in de zin van de code kan worden aangemerkt, maar dat een stijl van leidinggeven

die gepaard gaat met manipuleren, liegen en bevoordelen van vrienden en relaties, wel als zodanig kan worden gekenschetst.

16. Voor het antwoord op de vraag van wat voor de uitoefening van het bancaire bedrijf relevante integriteit is, sluit het hof voorts aan bij wat A.G.-Spier (onder 4.3.1 van zijn conclusie voor het arrest van de Hoge Raad van 2 mei 2014) heeft opgemerkt:

“Fouten zijn menselijk en niet iedere fout is onvergeeflijk; ook niet voor bankmedewerkers of zelfs maar hogere bankemployés. Ook op zich minder wenselijke gedragingen kunnen m.i. niet steeds en zonder meer tot de conclusie leiden dat een (bank)medewerker niet integer is. Dat neemt niet weg dat ook in mijn ogen van medewerkers in de financiële wereld en al helemaal van leidinggevende personen in die wereld mag en mocht worden verwacht dat ze op eerlijke en openhartige wijze omgaan met – kort gezegd – de aan hun zorgen toevertrouwde belangen en dat zij zich ook overigens op zodanige wijze gedragen dat de financiële instelling, de toezichthouder en derden aan hun handelingen redelijkerwijs geen aanstoot moeten kunnen nemen.”

17. Met het voorgaande is nog geen definitie van integriteit in de zin van de Integriteitscode gegeven. Een sluitende, afgebakende definitie is ook niet goed denkbaar. Om integriteit *in algemene zin* te beschrijven worden dikwijls termen zoals eerlijk, rechtschapen, betrouwbaar, loyaal, onkrenkbaar en oprecht gehanteerd. Van deze termen zijn evenmin sluitende en afgebakende definities te geven. Het gaat bij die termen, evenals bij integriteit, om moreel/ethische normen die vaag zijn en per geval dienen te worden ingevuld. Bij die invulling zal acht moeten worden geslagen op algemeen erkende rechtsbeginselen, met de in Nederland levende rechtsovertuigingen en met de maatschappelijke en persoonlijke belangen, die bij het gegeven geval zijn betrokken (vergelijk: art. 3:12 BW).

18. Het hof zal, met inachtneming van het voorgaande, de relevante gedragingen van de werknemer op zichzelf en in onderlinge samenhang beoordelen voor het antwoord op de vraag of de werknemer integer was in de zin van de Integriteitscode.

Beoordeling van de relevante gedragingen

19. Het hof zal de in r.o. 9 genoemde gedragingen in de daar gehanteerde volgorde en nummering behandelen, eerst op zichzelf en daarna in onderlinge samenhang. Het hof zal daarbij niet alleen acht slaan op wat in de processtukken is vermeld, maar ook op de schriftelijke verklaringen die in de kort gedingprocedure zijn overgelegd (tabblad 8 bij het pakket in eerste aanleg door de werknemer overgelegde producties), nu ABN AMRO daar bij conclusie van antwoord sub 21 naar verwijst ter onderbouwing van verwijten en bewijs van het daarin gestelde aanbiedt, terwijl die verklaringen onderwerp van het debat zijn geworden.

Ad i.

20. ABN AMRO stelt dat de werknemer bevriende relaties toestond verder “rood te staan” dan volgens de richtlijnen van ABN AMRO was toegelaten en droeg medewerkers op om in strijd met die richtlijnen zodanige administratieve kunstgrepen toe te passen dat zijn toezegging aan die relatie kon worden uitgevoerd. Zij spitsst deze kwestie toe op (uitsluitend) de kredietverlening aan mevrouw [...]. De bewijslevering ten aanzien van dit verwijt is daartoe beperkt.

21. Na bewijslevering heeft ABN AMRO het verwijt geconcretiseerd, als volgt.

21.1. Aan mevrouw [...] was een zakelijk krediet verstrekt van maximaal € 10.000,=. Dit zakelijk krediet was op enig moment volledig door haar gebruikt.

21.2. De werknemer heeft toen de heer [...], Accountmanager zakelijk, verzocht het krediet te verruimen. De heer [...] heeft toen, na overleg met mevrouw [...], Manager Adviesdesk Zaken, aan de werknemer meegedeeld dat dit zakelijk krediet niet kon worden verruimd omdat voor mevrouw [...] een negatieve BKR-melding bestond en de rekening niet regelmatig werd gevoed.

21.3. Vervolgens heeft de werknemer het er toe geleid dat haar in strijd met de daarvoor geldende richtlijnen van ABN AMRO een aanvullend particulier flexibel krediet is verleend van € 15.000,=. De werknemer heeft aan de heer [...], destijds Manager Particulieren, een verzoek met die strekking gedaan. Dit verzoek is door [...] afgewezen omdat mevrouw [...] niet voldeed aan de daarvoor geldende voorwaarden. Het was [...] namelijk gebleken uit de BKR-registratie dat zij een zeer slechte betaler was en schulden had, en voorts dat zij geen reguliere inkomsten had.

21.4. Daarna heeft de werknemer “iemand van Zakelijk” opdracht gegeven “om in de computer in te voeren dat elke maand een zeker bedrag werd overgemaakt van de zakelijke rekening van mevrouw [...] naar haar privérekening” en “dankzij dit (niet bestaande en dus nooit overgemaakte) “salaris” kreeg de privérekening, in bankjargon, “voeding”“ (memorie na enquête sub 6). Dit is een onwaar gegeven, waardoor een valse voorstelling van zaken wordt gegeven.

21.5. De werknemer heeft vervolgens de heer [...], destijds Preferred Banker bij Particulieren, gezegd dat de privérekening van mevrouw [...] voeding kreeg en hem opdracht gegeven aan haar een aanvullend particulier flexibel krediet te verlenen van € 15.000,=. [...] heeft deze opdracht uitgevoerd.

22. In de rechtsoverwegingen 2.4 tot en met 2.7 van zijn eindarrest heeft hof Amsterdam over de feitelijke gang van zaken het volgende geoordeeld: “2.4. Het eerste nog te bespreken verwijt dat ABN AMRO de werknemer maakte was dat de werknemer bevriende bankrelaties toestond verder ‘rood te staan’ dan volgens de richtlijnen van ABN AMRO was toegelaten en dat hij medewerkers opdroeg om in strijd met die richtlijnen zodanige administratieve kunstgrepen toe te passen dat zijn toezegging aan de relatie kon worden uitgevoerd (zie eerste tussenarrest overwegingen 4.5 onder b en 4.8). ABN AMRO is bij het eerste tussenarrest toegelaten haar desbetreffende stellingen te bewijzen. ABN AMRO heeft zich bij haar bewijslevering beperkt tot de gang van zaken met betrekking tot een kredietverlening aan mevrouw [...], destijds bevriend met de zoon van een relatie van de werknemer, aan wie – naar tussen partijen vaststaat – in februari 2004 een particulier flexibel krediet is verleend van € 15.000,= terwijl zij reeds een zakelijk krediet tot een bedrag van € 10.000,= had, welk bedrag op dat moment volledig was gebruikt.

2.5. Uit de verklaringen van de op verzoek van ABN AMRO gehoorde getuigen [...], [...] en [...] volgt dat mevrouw [...] op enig moment verzocht heeft haar zakelijk krediet te verhogen en dat het verzoek niet is gehonoreerd. De getuige [...] verklaart dat het niet honoreren van het verzoek als volgt: ‘Er was namelijk een negatieve BKR melding en de rekening werd op dat moment niet regelmatig gevoed. Er was dus niet voldaan aan de voorwaarden voor uitbreiding van het krediet. Ik heb dit met [...] besproken die het met mij eens was

dat het niet kon. Vervolgens heb ik de werknemer gezegd dat de kredietruimte niet verhoogd kon worden.⁷

Het niet verlenen van een verhoging van het zakelijk krediet en de daaraan ten grondslag liggende redenen worden door de getuigen [...] en [...] bevestigd. De werknemer heeft ook niet betwist dat het hem bekend was dat en waarom het verzoek van [...] haar zakelijk krediet te verhogen, niet werd gehonoreerd.

2.6. Uit de verklaringen van de getuigen [...] en [...] volgt dat het particulier krediet dat mevrouw [...] vervolgens heeft gekregen, haar is verleend op verzoek van de werknemer. De getuige [...] – destijds volgens zijn verklaring manager particulieren – verklaart: ‘de werknemer heeft mij toen verzocht haar aanvullend een particulier krediet te geven. Ik heb dat verzoek niet gehonoreerd gezien de financiële positie van [...]’. Ik heb onderzoek gedaan bij de krediet registratie in Tiel waaruit bleek dat zij een zeer slechte betaler was en schulden had en bovendien had zij geen reguliere inkomsten. Ik weet dat mij toen geen inkomstenverklaring is getoond. Toen ik vervolgens een dag niet op kantoor was geweest, hoorde ik de volgende dag van mijn medewerker [...] dat het particulier krediet alsnog in opdracht van de werknemer was verleend.’

Bergeijk verklaart als getuige:

‘De werknemer verzocht mij haar (hof Amsterdam: [...]) een particulier krediet te verstrekken. Ik weet niet meer hoe dat destijds gelopen is. Ik weet wel dat het verzoek van de werknemer kwam en dat het krediet snel moest worden verleend. Ik kende de achtergronden van [...] niet maar omdat de werknemer directeur van het kantoor was heb ik toch het krediet vertrekt.’

2.7. De werknemer heeft als getuige verklaard dat hij uit het feit dat aan [...] een flexibel zakelijk krediet was verstrekt heeft afgeleid dat er geen negatieve informatie van het BKR was. Daaraan gaat het hof voorbij, nu zowel [...] als [...] als getuige hebben verklaard dat zij op het moment dat de verhoging van het zakelijk krediet en de verlening van het particulier krediet aan de orde waren ter zake onderzoek hebben gedaan en daarbij wel op negatieve informatie van BKR met betrekking tot [...] zijn gestuit. [...] heeft als getuige bovendien verklaard dat hij daarvan ook melding heeft gedaan aan de werknemer.

De werknemer betwist niet dat volgens de daarvoor destijds bij ABN AMRO bestaande richtlijnen geen kredietfaciliteit verstrekt mocht worden aan particulieren die als slechte betaler geregistreerd stonden bij het BKR. [...] Van belang is ook dat uit de verklaring [...] niet blijkt dat de werknemer hem onder druk heeft gezet tot kredietverlening over te gaan.”

23. Dit oordeel van hof Amsterdam over (het bewijs) van deze feitelijke gang van zaken is in casusatie niet bestreden. Dit oordeel is daarom na verwijzing uitgangspunt. Dat betekent ook dat het deel van het gemaakte verwijt over “de kunstgreep”, kort gezegd: het doen invoeren van een vals gegeven in het computersysteem van ABN AMRO (te weten dat elke maand een zeker bedrag werd overgemaakt van de zakelijke rekening van mevrouw [...] naar haar privérekening, memorie na enquête sub 6) niet meer aan de orde is. Immers, hof Amsterdam heeft dat kennelijk niet bewezen geacht. Voor verdere bewijslevering met betrekking tot de aan de werknemer gemaakte verwijten over – kort gezegd – “de kwestie [...]” bestaat geen aanleiding. De na verwijzing door partijen overgelegde nieuwe producties worden als in strijd met de goede procesorde gepasseerd.

24. Het hof is van oordeel dat de werknemer, door [...] te vragen om, in strijd met de binnen ABN AMRO bestaande richtlijnen, aan [...] een aanvullend privé-krediet te verstrekken, verwijtbaar heeft gehandeld. De werknemer was weliswaar bevoegd om zonedig een kredietverlening in afwijking van de richtlijnen *door te drukken*, maar gesteld noch gebleken is dat hij dat – op een passende wijze – heeft gedaan. De werknemer had gezien de wetenschap dat nadere kredietverlening volgens deze richtlijnen niet mogelijk was en de afwijzende reactie van [...] op zijn verzoek, er van af moeten zien om [...], kennelijk met opzet buiten [...] om, te verzoeken toch het krediet (snel) te verlenen. [...] was ondergeschikte van de werknemer en voelde kennelijke enige druk – zij het geen dwang – om het krediet te verlenen, nu hij heeft verklaard: “Ik weet wel dat het verzoek van de werknemer kwam en dat het krediet snel moest worden verleend. Ik kende de achtergronden van [...] niet maar omdat de werknemer directeur van het kantoor was heb ik toch het krediet vertrekt”. Dat [...] uiteindelijk ook een verantwoordelijkheid inzake de kredietverlening aan [...] droeg, doet aan dit verwijt niet af.

25. Dit verwijt ziet op de zuiverheid en betrouwbaarheid van handelen die van een directeur als de werknemer mocht worden verwacht. Het is, volledig op zichzelf beschouwd, echter van onvoldoende gewicht om van niet-integer gedrag in de zin van de Integriteitscode te spreken. Daarbij is van belang dat ABN AMRO stelt dat het niet zozeer gaat om de vraag of het krediet door de werknemer mocht worden verleend – de werknemer had het krediet kunnen forceren/door drukken – maar dat de essentie van het verwijt ziet op de kunstgreep (memorie na getuigenverhoor van 11 oktober 2011, halverwege p. 5 en akte uitlaten producties 20 december 2011, sub 1 en 2). Deze kunstgreep is als gezegd niet komen vast te staan. Overigens is ABN AMRO ook niet consequent in de beschrijving van de kunstgreep. Zo is in de memorie na getuigenverhoor van 11 oktober 2011 sub 6, laatste opsomming, vijfde aandachtsstreepje, vermeld dat “iemand van Zakelijk” de kunstgreep moest verrichten, terwijl in 1.1 van het eerste cassatiemiddel is vermeld dat Bergeijk – betrokken bij het particuliere krediet – een kunstgreep moest verrichten.

Ad ii.

26. ABN AMRO stelt dat de werknemer stelselmatig bankfaciliteiten gebruikte ten gunste van vrienden en kennissen. Dit heeft zij toegelicht met drie voorbeelden.

26.1. De werknemer zou hebben bewerkstelligd dat ABN AMRO een opening bij hotel Huis ter Duin in Noordwijk, met de eigenaar van welk hotel de werknemer bevriend was, sponsorde, hoewel dat geen zakelijke relatie van het kantoor was.

26.2. De werknemer zou medewerkers van zijn kantoor aanvankelijk geen vergunningen hebben gegeven voor de bij het kantoor horende parkeerkelder, dit terwijl daaraan wel grote behoefte bestond. Deze kelder zou de werknemer zelf wel intensief hebben gebruikt en laten gebruiken door zijn echtgenote. Zo zou de werknemer beschikken over vijf parkeervergunningen. Vlak voor een medewerkerstevredenheidsonderzoek zouden er wel vergunningen aan medewerkers ter beschikking zijn gesteld.

26.3. De werknemer zou een binnenhuisarchitecte, die in overleg was met ABN AMRO over het verrichten van werkzaamheden, in een telefoonge-

sprek over werkzaamheden voor hem in privé, hebben gezegd: “Je maakt wel een mooi prijsje voor mij, hè?”.

27. Het hof stelt voorop dat tot en met de procedure bij hof Amsterdam over deze punten nauwelijks debat heeft plaatsgevonden. ABN AMRO heeft verwezen naar de in de kort gedingprocedure overgelegde schriftelijke verklaringen van [...] en [...] (zie r.o. 21), en deze punten bij conclusie van dupliek (p. 14 en 15) aan de orde gesteld. De werknemer heeft daarop tot en met de procedure bij hof Amsterdam niet gereageerd. In het eerste tussenarrest is in r.o. 4.11 vermeld dat de werknemer heeft betwist dat hij in de genoemde gevallen niet integer heeft gehandeld, maar een gemotiveerde betwisting is in de processtukken niet te lezen. Eerst na verwijzing heeft de werknemer op dit punt uitgebreid geageerd (waarop door ABN AMRO is gereageerd), maar het hof gaat daaraan voorbij. Er is geen goede reden om te aanvaarden dat eerst na verwijzing een inhoudelijk verweer tegen het gestelde is gekomen.

28. Het hof is van oordeel dat de kwestie van het sponsoren van een opening bij Huis ter Duin moet worden gezien in de context van bedoelde schriftelijke verklaringen van [...] en [...]. Zo verklaart [...] dat tijdens een heisessie de werknemer door het MT is aangesproken “op het feit dat hij niet al zijn vrienden voor client treatments moet uitnodigen en dat hij niet 1 klant meerdere malen per jaar voor een treatment moet uitnodigen”. [...] noemt daarbij nog een vrouwenlunch bij Huis ter Duin, een concert van Rene Froger en een voorstelling van Cirque du Soleil. Dit sluit aan op wat [...] zegt. Die wijst op (dure) jazzmiddagen bij Huis ter Duin, en “[s]amenstelling lijst genodigden eenzijdig rond de [...] -clan, gelardeerd met schoonouders” en een sterke persoonlijke band tussen de werknemer en het management van Huis ter Duin. Deze gang van zaken is door de werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist. Echter het gaat het hof te ver daaraan de conclusie te verbinden dat deze *client treatments* geen (relevant) zakelijk doel toe te dichten, maar als privé festiviteiten aan te merken. Het is immers goed denkbaar dat deze *client treatments* bedoeld zijn als een zakelijke netwerkactiviteit. Dat bepaalde klanten daarvoor bij herhaling zijn uitgenodigd, dat – bijvoorbeeld – het hotel zich niet in het marktgebied Amsterdam-Zuid bevindt, en dat de werknemer sterke persoonlijke banden heeft met de eigenaren van het hotel, is, zonder bijkomende

omstandigheden, die niet zijn gesteld, niet een aanwijzing dat dit anders is. De overtuiging van [...] dat de sponsoring nooit tot stand zou zijn gekomen zonder bedoelde persoonlijke band, welke overtuiging verder niet is toegelicht, maakt dit ook niet anders. Een andere kwestie is of deze *client treatments* succesvol waren, of niet. Uit het voorgaande volgt dat niet kan worden geoordeeld dat de werknemer ter zake van deze kwestie verwijtbaar heeft gehandeld.

29. Het hof is voorts van oordeel dat de kwestie van de parkeerplaatsen wel verwijtbaar is in de zin van onzorgvuldig personeelsbeleid/slecht werkgeverschap, maar naar de aard geen kwestie die de integriteit van de werknemer in de hier aan de orde zijnde zin betreft.

30. Met betrekking tot het verwijt over de benadering/bejegening van de binnenhuisarchitecte leest het hof het gestelde anders dan hof Amsterdam. ABN AMRO heeft immers niet gesteld dat deze architecte werkzaamheden voor ABN AMRO en de werknemer had verricht. Bij de (juiste lezing van de) stellingname van ABN AMRO is, zo die stellingname juist is, geen sprake van niet integer gedrag, nu daarmee nog niet is gezegd dat het de serieuze bedoeling van de werknemer was de opdrachtverlening door ABN AMRO afhankelijk te stellen van een *zacht prijsje* voor hemzelf.

Ad iii.

31. ABN AMRO verwijt de werknemer dat hij in december 2003 probeerde te bewerkstelligen dat verzekeringscontracten van een ander filiaal van ABN AMRO werden overgeheveld naar het kantoor aan de (...) omdat de werknemer zijn omzetdoelstelling niet had gehaald.

32. Na bewijslevering heeft hof Amsterdam in r.o. 10 van zijn eindarrest bewezen geacht dat de werknemer eind 2003 de heer [...], bankemployee, heeft gevraagd de heer [...], directeur van de vestiging te Hoofddorp van ABN AMRO, te bellen over het overhevelen van omzet uit de verkoop van verzekeringen – hof: van dat kantoor naar kantoor Amsterdam-Zuid – en dat hij in hun bijzijn een telefoongesprek over het overhevelen van omzetten heeft gevoerd toen [...] niet op zijn verzoek wilde ingaan. Hof Amsterdam acht ook aannemelijk dat dit gesprek door de werknemer is gevoerd met [...]. Deze bewezenverklaring is in cassatie niet met succes bestreden. Dit oordeel is daarom na verwijzing uitgangspunt.

33. Het hof acht de handelwijze van de werknemer ongepast en ernstig verwijtbaar. Met de door de werknemer gevraagde overheveling werd beoogd een vals beeld te geven van de omzet van de kantoren te Amsterdam-Zuid en Hoofddorp. Dat is ongepast. Een poging om [...] daarin te betrekken is op zichzelf ook ongepast. Voorts is ook het verzoek aan [...], een ondergeschikte, om [...] met dat doel te bellen, ongepast. Daar komt bij dat [...] dat toen ook zo heeft ervaren, waar hij onder ede heeft verklaard: “[i]k vond die opdracht niet passend en niet normaal omdat die frauduleus was en een verkeerd voorbeeld zou geven voor de medewerkers”.

34. Dat het overhevelen van omzet niet mogelijk was en/of snel zou zijn ontdekt, doet hier niet aan af. Aangenomen mag worden dat de werknemer hiervan niet op de hoogte was, omdat het verzoek aan [...] anders zinloos zou zijn geweest.

35. Ook het feit dat eind december 2003 bleek dat de vereiste omzet van kantoor Amsterdam-Zuid wel gehaald is, leidt niet tot een ander oordeel. Dat achteraf blijkt dat het verzoek aan [...] niet nodig was doet niet af aan het verweten oogmerk en de daarop gevolgde handelwijze van de werknemer.

Ad iv. en v.

36. ABN AMRO stelt dat de werknemer in december 2003 een medewerker opdroeg een bedrag van € 4.000,= als overeengekomen verzekeringspremie in RSS te boeken, terwijl de desbetreffende verzekeringsovereenkomst nog niet tot stand gekomen was en ook niet tot stand gekomen is. Voorts stelt ABN AMRO dat de werknemer een accountmanager dwong een nog niet overeengekomen lening van € 7 miljoen in RSS te boeken alsof deze al was overeengekomen.

37. Hof overweegt als volgt.

38. ABN AMRO stelt dat zij een geautomatiseerd registratiesysteem “RSS” (wat staat voor Registratie Systeem Sales) hanteerde, dat in de praktijk ook RGW werd genoemd. “RGW” staat voor het project Resultaat Gericht Werken. Dit project beoogde de omzet van ABN AMRO te verhogen door de inzet van medewerkers in filialen aan de hand van ranglijsten en bonussen te vergroten. Daarbij diende iedere accountmanager, elke week, door te geven in welke mate hij zijn targets – bijvoorbeeld op het gebied van verkopen – had behaald. Dit werd dan ingevoerd in RSS en zichtbaar gemaakt op (week)lijsten in de direct daarop vol-

gende week. Hierdoor ontstond competitie tussen de verschillende filialen. De werknemer was zeer gebrand op een goede score van “zijn filiaal”. Tijdens een bijeenkomst van het managementteam op Schiphol verklaarde hij het vroegtijdig – er was nog geen getekende overeenkomst – opnemen van de in geschil zijnde lening van € 7 miljoen met de opmerking “dat hij ook wel eens een keer bovenaan de wekelijkse “tussenstandenranglijst” wilde staan”, aldus nog steeds ABN AMRO.

39. De werknemer heeft deze voorstelling van zaken onvoldoende gemotiveerd betwist.

40. Naar het oordeel van het hof dient voor het invoeren van een verkoop de betreffende overeenkomst te zijn gesloten, in onderhavig geval: een overeenkomst met betrekking tot arbeidsongeschiktheidsverzekering met een jaarpremie van € 4.000,= en een overeenkomst van geldlening van € 7 miljoen. Dat is de aard van een dergelijk systeem: er is een verkoop of niet. Als er niet meer is dan het vertrouwen dat de overeenkomst tot stand komt dient dat vertrouwen niet als verkoop in RSS te worden ingevoerd. Het dan wel invoeren als verkoop is verwijtbaar, omdat het een vertekend of vals beeld geeft van de gerealiseerde verkopen *in de betreffende week*. Dat dit later, tot uiterlijk einde van het kwartaal, ongedaan kan worden gemaakt/gecorrigeerd neemt dat niet weg.

41. De werknemer stelt dat de overeenkomst met betrekking tot de arbeidsongeschiktheidsverzekering mondeling/telefonisch tot stand is gekomen – naar het hof begrijpt: uiterlijk in de week waarin deze als verkoop in RSS werd geregistreerd – en hij vervolgens een verzekeringsadviseur naar de klant heeft gestuurd om de overeenkomst administratief af te ronden. Als de overeenkomst als beschreven mondeling en rechtsgeldig tot stand is gekomen – ABN AMRO betwist dit – is de verkoop terecht in RSS ingevoerd. ABN AMRO die de bewijslast van haar stellingen ter zake draagt heeft een concreet bewijsaanbod gedaan. Aan bewijsoverlevering komt het hof echter niet toe gezien hetgeen hierna in r.o. 51 wordt goordeeld.

42. De werknemer stelt dat de overeenkomst van geldlening van € 7 miljoen tot stand is gekomen doordat de klant de – door de Kredietcommissie geaccordeerde – offerte van ABN AMRO mondeling had geaccepteerd. Deze mondelinge toezegging vond de werknemer voldoende om de overeenkomst in RSS in te voeren, naar het hof aanneemt: in de week waarin de mondelinge acceptatie plaatsvond. Het hof verwerpt deze stellingen.

Immers, de lening is gesloten met Bouwfonds – destijds een 100% dochter van ABN AMRO – en dus niet met het filiaal van de werknemer. Dat erkent de werknemer: de lening was bij Bouwfonds ondergebracht, omdat Bouwfonds over relevante gespecialiseerd kennis beschikte. De werknemer verklaart echter niet hoe dit zich dan verhoudt tot de aan hem gerichte mondelinge acceptatie van zijn offerte (kantoor Amsterdam-Zuid van ABN AMRO). Gesteld noch gebleken is dat deze offerte en de daarop gerichte mondelinge acceptatie reeds zagen op een overeenkomst met Bouwfonds. Evenmin is onderbouwd waarom deze overeenkomst voor RSS als een door kantoor Amsterdam-Zuid gerealiseerde verkoop heeft te gelden.

43. Door het niettemin invoeren in RSS van de gerealiseerde overeenkomst van de geldlening van € 7 miljoen is een valse voorstelling van zaken gegeven van de prestaties van kantoor Amsterdam-Zuid in de betreffende week. Dit is verwijtbaar en niet integer.

44. Het feit dat het hier om een competitie tussen filialen/kantoren gaat, en ABN AMRO geen (financiële) schade heeft geleden, is wel van belang voor de mate van verwijtbaarheid, maar neemt deze niet weg. Het feit dat interne audits niets onoorbaars hebben opgeleverd werpt geen ander licht op de zaak.

Ad vi.

45. ABN AMRO stelt dat de werknemer een “chronisch” gebrek aan respect voor medewerkers toonde. De werknemer heeft twee collega’s – [...] en [...] – beschreven in termen als “geil wijf” en “dikke Russische boerin”. De werknemer schoffeert sollicitanten, draagt werknemers willekeurig voor ontslag voor en schuift zonder overleg in organigrammen, aldus nog steeds ABN AMRO.

46. De werknemer heeft een en ander betwist. Dat hij genoemde termen heeft gebruikt als beschrijving van collega’s is roddel en achterklap. De overige beschuldigingen, die hij betwist, vindt hij te weinig concreet om nader op in te kunnen gaan.

47. Naar het oordeel van het hof zijn de beschuldigingen dat de werknemer sollicitanten schoffeert, werknemers willekeurig voor ontslag voordraagt en zonder overleg schuift in organigrammen, te weinig geconcretiseerd. Het hof gaat daaraan voorbij. Als de respectloze aanduiding van collega’s heeft plaatsgevonden zoals ABN AMRO stelt, dan is dit respectloos en verwijtbaar.

ABN AMRO die de bewijslast van haar stellingen ter zake draagt heeft een concreet bewijsaanbod gedaan. Aan bewijsoverlevering komt het hof echter niet toe gezien hetgeen hierna in r.o. 51 wordt geoordeeld.

Ad vii.

48. ABN AMRO stelt dat tijdens de onderhandelingen over zijn vertrek bij ABN AMRO op 26 augustus 2004 bleek dat de werknemer, in strijd met de daarvoor geldende regels, interne stukken van ABN AMRO thuis had.

49. Het hof overweegt als volgt.

50. De werknemer heeft niet betwist dat tijdens de onderhandelingen over zijn vertrek bij ABN AMRO op 26 augustus 2004 is gebleken dat hij interne stukken van ABN AMRO thuis had, en dat dit in strijd was met de daarvoor geldende regels. Deze handelwijze van de werknemer is onzorgvuldig en verwijtbaar. Er is echter onvoldoende gesteld om te oordelen dat deze handelwijze, volledig op zichzelf beschouwd, van voldoende gewicht is om als niet integer in de zin van de Integriteitscode te worden beschouwd. Deze handelwijze telt echter wel mee in het hierna te beoordelen totaalbeeld. Het hof is gebonden aan het oordeel van hof Amsterdam dat het verwijt dat de werknemer zelfs gedurende de procedure – in strijd met zijn eerdere mededeling alle stukken van ABN AMRO te hebben ingeleverd – nog blijkt te beschikken over vertrouwelijke bankstukken, tardief is en dus niet kan worden meegewogen.

Totaalbeeld verwijten

51. Uit het voorgaande, in onderlinge verband en samenhang bezien, volgt dat de werknemer niet integer is in de zin van de Integriteitscode. Dat geldt los van de vraag hoe bewijsoverlevering als bedoeld in de rechtsoverwegingen 44 en 50 zou uitpakken. De werknemer heeft (het doel/oogmerk van) genoemde regels en richtlijnen van ABN AMRO geschonden/miskend door, waar het hem zo uitkwam, bewust een valse of vertekende voorstelling van zaken te geven. De werknemer heeft getracht collega's en/of ondergeschikten daarin actief te betrekken. Dat is, gelet op de leidinggevende- (en dus voorbeeldfunctie) die de werknemer bekleedde ernstig verwijtbaar en geeft blijk van niet betrouwbaar en niet openhartig gedrag.

52. Als gezegd is de consequentie die daaraan na verwijzing moet worden verbonden dat ABN AMRO de afgifte van de integriteitsverklaring terecht heeft geweigerd (zie r.o. 3).

53. Op grond van de devolutieve werking van het hoger beroep zal het hof de overige stellingen en weren van de werknemer beoordelen.

54. Naar het oordeel van het hof heeft ABN AMRO met het verzenden van de brief van 28 juli 2005 niet gehandeld in strijd met art. 4 van de beëindigingsovereenkomst. In die bepaling is duidelijk vermeld dat van de daar geregelde geheimhouding (onder meer) zijn uitgezonderd de verplichtingen op grond van de Integriteitscode, zoals in onderhavig geding aan de orde. Ook kan niet worden geoordeeld dat ABN AMRO door het verzenden van die brief onrechtmatig heeft gehandeld jegens de werknemer. De werknemer heeft – gelet op het traject dat heeft geleid tot de beëindigingsovereenkomst – er in redelijkheid niet zonder meer op mogen vertrouwen dat ABN AMRO hem een dergelijke verklaring zou verstrekken. Dit wordt niet anders door het enkele feit dat ABN AMRO hem een positief (door [...] medeondertekend) getuigschrift heeft verstrekt en ABN AMRO hem eerst na verloop van tijd – toen escalatie blijkbaar niet meer te vermijden viel – heeft aangesproken op zijn gedrag. Het moet de werknemer immers ten tijde van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst duidelijk zijn geweest dat de bank hem serieuze verwijten maakte op het gebied van integriteit. Dat derden door dit getuigschrift op het verkeerde been konden worden gezet is ABN AMRO te verwijten, maar maakt niet dat de werknemer – tegen beter weten in – hieraan verwachtingen kan ontlenuen. Ook het feit dat ABN AMRO voor het verzenden van de brief geen hoor- en wederhoor heeft toegepast, of de werknemer omtrent haar voornemen heeft geïnformeerd maakt niet dat moet worden geoordeeld dat de bank onrechtmatig jegens de werknemer heeft gehandeld in de door hem verdedigde zin. Overigens, volledig ten overvloede, zij opgemerkt dat het voorgaande niet wegneemt dat van ABN AMRO had mogen worden verwacht om – in het traject dat heeft geleid tot de beëindigingsovereenkomst – expliciet te maken dat (desgevraagd) geen integriteitsverklaring zou worden verstrekt, ook indien er bij ABN AMRO de verwachting bestond dat de werknemer niet in het bankwezen zou terugkeren. Een dergelijke mededeling had mogelijk tot een andere – voor de werknemer financieel

gunstigere – uitkomst van de onderhandelingen geleid. Echter, op deze situatie gerichte stellingen en vorderingen van de werknemer ontbreken.

55. Het hof gaat voorbij aan de bewijsaanbiedingen. Deze zijn of niet ter zake dienend, dan wel niet voldoende geconcretiseerd.

56. Uit het voorgaande volgt dat het hoger beroep slaagt. Het vonnis van de kantonrechter zal worden vernietigd en de vorderingen van de werknemer worden afgewezen. De werknemer zal worden veroordeeld in de kosten van de eerste aanleg en het hoger beroep. De proceskostenveroordeling zal uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard zoals gevorderd.

Beslissing

Het hof:

vernietigt het tussen partijen gewezen vonnis van de rechtbank Amsterdam, sector kanton, locatie Amsterdam van 13 september 2006, en opnieuw rechtdoend:

- wijst de vorderingen van de werknemer af;
- veroordeelt de werknemer in de kosten van het geding in eerste aanleg, aan de zijde van ABN AMRO tot op 13 september 2006 begroot op € 103,= griffierecht en € 1.200,= aan salaris advocaat;
- veroordeelt de werknemer in de kosten van het geding in hoger beroep, aan de zijde van ABN AMRO tot op heden begroot op € 248,= griffierecht, € 77,52 exploitkosten en € 2.682,= aan salaris advocaat;
- verklaart dit arrest uitvoerbaar bij voorraad.

NOOT

Het onderhavige arrest is van belang voor werknemers van de Nederlandse banken. Niet alleen omdat de integriteit (en betrouwbaarheid) van bankmedewerkers een ‘hot topic’ is, maar ook omdat het hof voor het eerst enige invulling geeft aan het begrip ‘integriteit’ in de zin van de Integriteitscode. Het al dan niet verkrijgen van een integriteitsverklaring is van vitaal belang voor het werkzaam kunnen zijn bij één van de banken. Wanneer een voormalige werkgever weigert een dergelijke verklaring af te geven als een werknemer bij een nieuwe werkgever in dienst wil treden, zal dit dienstverband met zekerheid geen doorgang vinden.

Met dit (verwijzings)arrest staat de vraag centraal of deze werknemer gedurende zijn dienstverband met ABN Amro integer heeft gehandeld in de zin van de Integriteitscode van de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) en of ABN Amro gerechtigd was de afgifte van de integriteitsverklaring te weigeren. Er werd uiteindelijk geprocedeerd tot aan de Hoge Raad.

In cassatie deed de Hoge Raad de zaak af op een motiveringsgebrek van het Hof Amsterdam en verwees de zaak terug («JAR» 2014/145). Het hof diende de relevante gedragingen van de werknemer niet alleen op zichzelf, maar ook in onderlinge samenhang te beoordelen. Daarbij diende het hof niet alleen de gedragingen die hij bewezen had geacht, maar ook de gedragingen die in een tussenarrest van het hof waren aangemerkt als onvoldoende om als grond te kunnen dienen voor het weigeren van de integriteitsverklaring, respectievelijk om de werknemer als niet-integer in de zin van de Integriteitscode te beschouwen, mee te nemen in die beoordeling.

Het Hof 's-Gravenhage geeft in zijn verwijzingsarrest aan dat het begrip ‘integriteit’ niet gedefinieerd wordt in de Integriteitscode, maar dat dit geplaatst moet worden in het kader van de adequate vervulling van de belangrijke rol die het bankwezen in het economisch en maatschappelijk bestel speelt. De gedragsregels en richtlijnen bakenen het begrip integriteit niet af en/of perken het begrip niet in. Het hof sluit aan bij het doel van de Integriteitscode. De banken dienen te bevorderen dat hun medewerkers zich bij de uitoefening van het bancaire bedrijf in de meest ruime zin onthouden van iedere gedraging of medewerking aan gedragingen die afbreuk doen aan de integriteit. De integriteit beperkt zich, aldus het hof, niet tot de feitelijke uitvoering van de bankwerkzaamheden. Daarmee lijkt het hof zich aan te sluiten bij wat de A-G in cassatie heeft opgemerkt, namelijk dat integriteit niet primair op het resultaat van een gedraging ziet, maar veeleer ook op de attitude die daaruit spreekt.

Bij de beoordeling van de relevante gedragingen gaat het, aldus het hof, om het ontstane totaalbeeld. De afzonderlijke gedragingen op zich moeten worden gewogen en vervolgens bij elkaar opgeteld worden om tot een totaalbeeld te komen. De afzonderlijke gedragingen van een werknemer kunnen dus onvoldoende zijn om

tot het oordeel te komen dat hij of zij niet-integer is in de zin van de Integriteitscode, maar alle gedragingen tezamen en in onderling verband kunnen dat oordeel mogelijk wel rechtvaardigen. Ook in deze zaak is dat volgens het hof het geval. Heeft het hof hiermee nu een duidelijk kader gegeven voor de invulling van het begrip 'integriteit' in de Integriteitscode van de NVB? Volgens mij niet, maar er kunnen wel enkele richtsnoeren uit het arrest van het hof worden afgeleid. Zo geeft het hof, door bij A-G Spier aan te sluiten, aan dat het begrip integriteit niet alleen een professioneel-zakelijke norm is. Ook het handelen van een bankmedewerker in privé kan ertoe bijdragen dat hij niet integer handelt in de zin van de Integriteitscode, ook al handelt hij op zakelijk gebied wel volgens de norm. Daarnaast blijft de beoordeling van de gedragingen van een bankmedewerker sterk afhankelijk van de positie van de werknemer.

Hoewel het hof tot het oordeel kwam dat de werknemer niet-integer was en dat ABN Amro gerechtigd was de afgifte van de integriteitsverklaring te weigeren, betekent dit mijns inziens niet dat het nu 'makkelijker' wordt voor banken om hun oud-werknemers als niet-integer aan te merken. Het gaat immers nog altijd om een samenstel van gedragingen, die allen tezamen tot het oordeel moeten leiden dat de werknemer niet integer was. In deze zaak ging het om een grote hoeveelheid aan discutabele gedragingen die bovendien hadden plaatsgevonden gedurende een lange periode. Daarbij was de betreffende werknemer een leidinggevende die zijn ondergeschikten in de aan hem verweten gedragingen probeerde te betrekken. Dat is, aldus het hof, ernstig verwijtbaar en geeft geen blijk van betrouwbaar en openhartig gedrag. Tot een massale weigering van banken om hun oud-werknemers een integriteitsverklaring te verstrekken, zal dit arrest dus niet leiden.

In het algemeen geldt dat het verstrekken van ongunstige informatie aan de opvolgend werkgever door de (voormalige) werkgever als strijdig met het goedwerkgeverschap en als onrechtmatig handelen kan worden aangemerkt. Dat is ook zo wanneer de verstrekte informatie juist (zie bijvoorbeeld «JAR» 2015/7 en «JAR» 2014/10 en F. Chorus, *ArbeidsRecht* 2014/25 waarin hij recente rechtspraak bespreekt). Het niet verstrekken van een integriteitsverklaring is door sommige rechters ook al eens als onrecht-

matig handelen door de voormalige werkgever beoordeeld («JAR» 2015/107, zie anders: *Rechtbank Limburg* 27 oktober 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9067). In de onderhavige zaak was hiervan echter geen sprake. In de beëindigingsovereenkomst was overeengekomen dat ABN Amro van de geheimhoudingsplicht mocht afwijken wanneer een wettelijke verplichting, zoals de Integriteitscode, daartoe aanleiding gaf. Interessant is nog de overweging van het hof dat van ABN Amro had mogen worden verwacht om expliciet te maken dat zij geen integriteitsverklaring zou verstrekken. Dit had immers voor de werknemer tot een andere uitkomst van de onderhandelingen kunnen leiden. Zelfs nu de werknemer niet integer had gehandeld en ABN Amro gerechtigd was de verklaring te weigeren, had zij alsnog de plicht de werknemer (gedeeltelijk) tegen de gevolgen van zijn eigen gedrag te beschermen en zich dus als (zeer) goed werkgever te gedragen. Dit geeft aan hoe breed het goedwerkgeverschap moet worden geïnterpreteerd. Overigens zijn er geen sancties aan verbonden dat ABN Amro deze verplichting niet is nagekomen, dus in die zin is de informatieplicht in deze zaak inhoudsloos gebleven. In andere zaken kan dat uiteraard anders liggen.

P. Huffman