

# Tuchtrecht banken: de eerste uitspraken

mr. E.T. Visser<sup>1</sup>

## 1. Inleiding

De eerste tuchtrechtsuitspraken van de Tuchtcommissie Banken (Tuchtcommissie) zijn gepubliceerd. In dit artikel wordt kort de achtergrond van het tuchtrecht beschreven. Daarna worden de uitspraken behandeld en vervolgens wordt stilgestaan bij de vraag of het tuchtrecht een toegevoegde waarde heeft naast het arbeidsrechtelijk kader.

## 2. Achtergrond

*'Bankmedewerkers zijn integer, deskundig en professioneel en dragen zorg voor een zorgvuldige behandeling van klanten en andere stakeholders.'*

Dit credo staat in het Maatschappelijk Statuut, dat onderdeel is van het pakket 'Toekomstgericht Bankieren', zoals dat in 2014 is vastgesteld door de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB).<sup>2</sup> Onderdeel van het pakket zijn onder meer gedragsregels voor bankmedewerkers,<sup>3</sup> het afleggen van de bankierseed en de handhaving door middel van tuchtrecht.

De Wet op het financieel toezicht (Wft) heeft hieraan een wettelijke grondslag gegeven. Art. 3:17c lid 1 Wft verplicht banken tot het instellen van een tuchtrechtelijke regeling ter waarborging van de integriteits- en zorgvuldigheidsnormen, die via art. 3:10 en 3:17 Wft worden opgelegd aan natuurlijke personen, die werkzaam zijn bij de bank. Deze personen dienen sinds 1 april 2015 een eed of belofte af te leggen (art. 3:17b lid 2 Wft). Voor alle banken geldt het Tuchtreglement bancaire sector en het is verplicht om het tuchtrecht te organiseren via een onafhankelijke instantie. Daartoe is de Stichting Tuchtrecht Banken opgericht door de Nederlandse Vereniging van Banken.

Iedereen die een overtreding van gedragsregels constateert, kan een melding doen.<sup>4</sup> De Algemeen

Directeur (AD) van het Dutch Securities Institute treedt op als aanklager en beoordeelt of de melding wordt omgezet in een klacht.<sup>5</sup> Als dat zo is, dan wordt de klacht voor de Tuchtcommissie gebracht. De Tuchtcommissie kan onder meer berispen, een geldboete opleggen of een aanwijzing geven om gedurende een periode van maximaal drie jaar niet werkzaam te mogen zijn in de bancaire sector.<sup>6</sup> Tegen de beslissing van de Tuchtcommissie kan hoger beroep worden ingesteld bij de Commissie van Beroep.<sup>7, 8</sup>

## 3. De uitspraken

Op het moment van schrijven van dit artikel zijn vijf uitspraken van de Tuchtcommissie gepubliceerd en één uitspraak van de Commissie van Beroep. De uitspraken zijn allen terug te vinden op [www.tuchtrechtbanken.nl/uitspraken](http://www.tuchtrechtbanken.nl/uitspraken).

### *De geblokkeerde rekening<sup>9</sup>*

Nadat het meerdere malen niet was gelukt om met een klant in contact te komen, blokkeerde een bankmedewerker diens bankrekening. De volgende dag benaderde de klant de bank. Geconstateerd werd dat voor de blokkering geen grond bestond en de blokkering werd ongedaan gemaakt.

De klant heeft van een mogelijke overtreding van de gedragscode bij de AD melding gedaan. Deze heeft zich op het standpunt gesteld dat tuchtrechtelijk ingrijpen niet noodzakelijk is. Hiertoe is overwogen dat de bankmedewerker inderdaad in strijd heeft gehandeld met de interne regels van de bank en dat het belang van de klant niet centraal is gesteld. De bankmedewerker heeft excuses gemaakt en heeft erkend dat hij achteraf gezien een onjuiste afweging heeft gemaakt: het kwetsen van de klant was niet de bedoeling. Er bestond een vermoeden van misbruik, omdat wel betalingsverkeer plaatsvond, terwijl contact met de klant niet kon worden

1. Ea Visser is advocaat bij Stibbe te Amsterdam.

2. NVB, *Toekomstgericht Bankieren*, p. 5.

3. Ter invulling van de bankierseed zijn door de NVB gedragsregels opgesteld. Hierin wordt uitgewerkt hoe bankmedewerkers zich dienen te gedragen bij de uitoefening van de functie: [www.nvb.nl/standpunten/114/bankierseed-gedragsregels-en-tucht.html](http://www.nvb.nl/standpunten/114/bankierseed-gedragsregels-en-tucht.html).

4. Art. 2.1.1 Tuchtreglement bancaire sector.

5. Art. 2.2 Tuchtreglement bancaire sector.

6. Art. 3.9.2 Tuchtreglement bancaire sector.

7. Art. 4.2.1 Tuchtreglement bancaire sector.

8. Zie voor een meer uitgebreide beschrijving van de tuchtrechtelijke procedure onder meer R. Veerman, 'Tuchtrecht heeft impact op ontslag', *Banking Review* 13 april 2016.

9. Beslissing Tuchtcommissie 5 oktober 2016; zie ook *JOR* 2017/67, m.nt. J.M. Atema.

gelegd. Dat had volgens de bankmedewerker mede ten grondslag gelegen aan de beslissing om de bankrekening te blokkeren.

De Tuchtcommissie acht de klacht, anders dan de AD, wel voldoende ernstig. Geoordeeld wordt dat het blokkeren van de bankrekening op grond van de interne regels van de bank niet was toegestaan. De bankmedewerker heeft dan ook geen zorgvuldige afweging gemaakt en het klantbelang niet centraal gesteld. Het vertrouwen van de klant is geschonden. Gehandeld is in strijd met de bankierseed (punten 3 en 4) en de gedragscode. De klacht wordt gegrond verklaard. Een maatregel wordt echter niet opgelegd, nu de blokkering snel ongedaan is gemaakt en excuses zijn gemaakt. Daarnaast is de bankmedewerker zich bewust van zijn fout.

*Het zonder zakelijke aanleiding bekijken van klantgegevens, casus I<sup>10</sup>*

Een bankmedewerker bleek zonder zakelijke aanleiding gegevens van klanten te hebben bekeken. Dit werd ontdekt, nadat een klant werd beroofd kort na een opname van € 200.000. Uit onderzoek bleek dat zij gegevens van deze klant, maar ook van andere klanten had bekeken en hiervan aantekening had gemaakt. Dit betrof deels vermogende klanten, die een grote contante geldbestelling hadden geplaatst.

Volgens de bankmedewerker heeft zij niet bewust zonder zakelijke aanleiding klantgegevens gekeken en genoteerd. Dit zijn mogelijk anderen geweest via haar account. Bewijs dat zij een rol heeft gehad in de beroving van de klant of het doorgeven van informatie aan derden is er niet. Dit standpunt is vervolgens erkend door de AD. Dit onderdeel maakte om die reden geen deel meer uit van de beoordeling. De Tuchtcommissie stelt vast dat het bekijken van klantgegevens zonder zakelijke aanleiding in strijd is met de gedragscode. Dat anderen op de werkplek van de bankmedewerker via haar account klantgegevens zouden hebben bekeken, wordt niet aannemelijk geacht. De bankmedewerker heeft de bankierseed en de gedragscode geschonden door in strijd te handelen met de verplichting integer en zorgvuldig te werken<sup>11</sup> en zich niet aan de wet en andere regels gehouden die voor het werk bij de bank gelden. Klanten moeten ervan kunnen uitgaan dat de betrouwbaarheid gewaarborgd is.

De Tuchtcommissie acht het gezien de ernst en de herhaling passend om een maatregel op te leggen. De bankmedewerker mag gedurende een periode van zes maanden niet meer werkzaam zijn in de bancaire sector. Dit is niet de termijn die maximaal kan worden opgelegd. Daartoe neemt de Tuchtcommissie in overweging dat het dienstverband van de bankmedewerker is beëindigd en dat haar gegevens in een tweetal registers zijn opgenomen met

het gevolg dat zij waarschijnlijk langdurig niet in de bancaire sector werkzaam kan zijn.<sup>12</sup>

*Het zonder zakelijke aanleiding bekijken van klantgegevens, casus II<sup>13</sup>*

Ook in deze zaak had een bankmedewerker klantgegevens bekeken. Dit betrof de rekeninggegevens van onder meer de ex-vrouw van haar partner, familieleden, kennissen en burens.

De bankmedewerker heeft erkend dat zij geen zakelijke reden had om de rekeninggegevens te bekijken en dat zij die informatie heeft gedeeld met haar partner. Zij beroept zich echter op verzachtende omstandigheden. Niet alle gedragingen zijn volgens haar als een schending van de interne gedragsregels aan te merken. Voor het raadplegen van de rekeningen van familieleden, burens en kennissen bestond een zakelijke aanleiding. Dit was nodig om leads te kunnen aanleveren aan collega's.

De Tuchtcommissie oordeelt dat de bankmedewerker niet integer heeft gehandeld en dat zij zich niet heeft gehouden aan de interne regels. Ook heeft zij de geheimhoudingsverplichting geschonden. Het beroep op verzachtende omstandigheden gaat niet op. Nu het verboden is om bankzaken voor privérelaties te behandelen, had de bankmedewerker direct moeten doorverwijzen naar collega's en niet eerst de rekeninggegevens moeten bestuderen. Van belang wordt geacht dat de bankmedewerker een leidinggevende positie bekleedde (directeur Financieel Specialisten) en daarmee een voorbeeldfunctie had. Om die reden wordt de ontoelaatbare handelwijze haar ernstig aangerekend. De AD had een geldboete van € 500 voorgesteld, maar dat doet onvoldoende recht aan de ernst van de gedragingen. Om die reden wordt de maatregel opgelegd dat de bankmedewerker gedurende zes maanden niet werkzaam mag zijn in de bancaire sector.

*Ongewenste verstrengeling privé en zakelijk<sup>14</sup>*

Voor de privéaankoop van een woning was een bankmedewerker hypothecaire financiering bij een klant aangegaan. De afhandeling daarvan had hij geprobeerd zonder registratie via het interne systeem van de bank te laten verlopen.

Volgens de bankmedewerker was hij zich van geen kwaad bewust. Hij had het te druk gehad voor het bestuderen van de gedragsregels. Met de klant bestond al jaren een zakelijke relatie en het was de bankmedewerker bekend dat zij een beter rendement wilde halen op haar spaargeld. De investering was voor de klant aantrekkelijk en er is niet afgeweken van de voor een dergelijke financiering geldende condities en rente. Van privébevoordeling was geen sprake.

De Tuchtcommissie volgt de bankmedewerker niet in zijn betoog dat het klantbelang niet is geschon-

10. Beslissing Tuchtcommissie 30 november 2016; zie ook JOR 2017/68, m.nt. J.M. Atema.

11. Punten 1 en 4 van de gedragscode.

12. Het gaat hier om een intern incidentenregister en een extern verwijzingsregister. De gegevens blijven 8 jaar in beide registers staan.

13. Beslissing Tuchtcommissie 1 maart 2017.

14. Beslissing Tuchtcommissie 1 maart 2017.

den. De gebruikelijke waarborgen (zoals een onafhankelijke waardebeoordeling van het onroerend goed) waren niet aanwezig en ook was onvoldoende informatie verstrekt. De bankmedewerker heeft nagelaten een zorgvuldige en professionele afweging te maken en zichzelf bevoordeeld door zichzelf kosten zoals afsluitprovisie te besparen. Daarnaast is op ongeoorloofde wijze gebruik gemaakt van de systemen van de bank. Nu de bankmedewerker al zeer lang in dienst was, had hij volgens de Tuchtcommissie beter moeten weten. De gedragsregels zijn voldoende onder de aandacht gebracht, onder meer door berichten op intranet en online cursussen. De Tuchtcommissie acht het handelen van de bankmedewerker ernstig verwijtbaar en oordeelt dat een geldboete onvoldoende recht doet aan de ernst van de schending. De gepaste maatregel moet zijn dat de bankmedewerker gedurende een bepaalde periode niet werkzaam mag zijn in de bancaire sector. Dit wordt opgelegd gedurende een periode van één jaar.

#### *Handelingen in de privésfeer: deel I<sup>5</sup>*

Van een zakelijke klant ontving een bankmedewerker een bedrag van € 2.450 op zijn privérekening. Dit bedrag was niet voor hem bestemd. De bankmedewerker maakte het bedrag over naar andere rekeningen van zichzelf. De helft ervan werd daarna door hem overgemaakt naar zijn toenmalige vriendin. Zij werkte bij de betrokken zakelijke klant en bleek de betaling te hebben voorbereid. Aan verzoeken tot terugbetaling is niet direct voldaan.

De bankmedewerker heeft ondanks de geboden mogelijkheid geen reactie gegeven op het onderzoek. Ook is geen verweerschrift ingediend en is sprake van afwezigheid tijdens de behandeling van de klacht.

Volgens de Tuchtcommissie ziet de bankierseed of belofte enkel op het handelen binnen de grenzen van de functie. In de tekst staat immers: 'ik zweer/beloof binnen de grenzen van mijn functie die ik op enig moment in de bancaire sector vervul'. Dat een klant van de bank erbij was betrokken en handelingen tijdens werktijd waren verricht, levert volgens de Tuchtcommissie slechts een gelijktijdigheid op en betekent niet dat het handelen van de bankmedewerker binnen het werkingsgebied van de bankierseed valt. Er is dan ook sprake van niet-ontvanke-lijkheid.

#### *Handelingen in de privésfeer: deel II<sup>6</sup>*

Tegen dat oordeel van de Tuchtcommissie wordt hoger beroep ingesteld door de AD. Hij meent dat een te beperkte uitleg is gegeven aan de gedragsregels en de reikwijdte van het tucht recht. Een klant van de bank heeft hinder ondervonden door de gedragingen van de bankmedewerker, die vervolgens niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan het onderzoek. Het maatschappelijk vertrouwen in

de banksector is geschonden en er is wel degelijk sprake van een verwevenheid met de functie, die de bankmedewerker bekleedde.

De Commissie van Beroep acht het handelen van de bankmedewerker niet integer en onzorgvuldig. Ook al betreft het handelingen die losstaan van de functie van de bankmedewerker, er zijn wel degelijk enkele raakvlakken. Daarmee valt het wel onder de reikwijdte van de bankierseed. Bankmedewerkers dienen ook in hun persoonlijke betalingsverkeer en in hun omgang met geld van een ander integer en zorgvuldig te zijn. Dit geldt eens te meer voor bankmedewerkers met frequente klantcontacten. Als dat niet zo is, dan zullen klanten immers bepaalde bankmedewerkers willen vermijden. Dat geen openheid van zaken is gegeven door de bankmedewerker, wordt ook van belang geacht. Hoewel de Commissie van Beroep geen algemeen geldende criteria wil geven voor de grens tussen privé-handelen dat – mogelijk – niet onder de bankierseed valt en handelen dat volledig in de uitoefening van de functie plaatsvindt, is het oordeel hier dat de klacht gegrond is. Een maatregel wordt niet opgelegd. Overwogen wordt dat onduidelijkheid kon bestaan over de reikwijdte van het bancaire tucht recht. Ook wordt meegewogen dat de bankmedewerker al is gestraft voor zijn gedrag, nu zijn arbeidsrelatie met de bank tot een einde is gekomen.

## 4. Analyse uitspraken

### *Bewustwording sector van maatschappelijk belang*

Bij lezing van deze uitspraken bekruipt een 'is dit alles'-gevoel. Nu was niet direct mijn verwachting dat een Gordon Gekko ('greed is good') voorbij zou komen, al dan niet in combinatie met *Wolf of Wallstreet*-taferelen. Bij de (noodzaak tot) instelling van het bancaire tucht recht had ik echter wel John Veals uit 'A week in December' van Sebastian Faulks in gedachten: de briljante hedgefundmanager die meer en meer risico's neemt met uiteindelijk desastreuze gevolgen voor maatschappij en financiële sector.

De gedachte aan John Veals is er niet zomaar. Het tucht recht is met goede reden in de bancaire sector ingevoerd. Daar ging een economische crisis aan vooraf, waarbij de staat moest ingrijpen om te voorkomen dat banken omvielen. Het pakket Toekomstgericht Bankieren spreekt dan ook niet voor niets over een ongekend veranderingsproces dat moet plaatsvinden om te voorkomen dat de rekening voor excessief risicovol gedrag in de financiële sector nogmaals bij de belastingbetaler terechtkomt.<sup>17</sup> Sinds het losbarsten van de kredietcrisis in 2008 zijn diverse onderzoeken en aanbevelingen gedaan. In één daarvan, het rapport van de Commissie Maas<sup>18</sup> van april 2009, wordt ingegaan op de

15. Beslissing Tuchtcommissie 30 november 2016; zie ook JOR 2017/69, m.nt. J.M. Atema.

16. Commissie van Beroep 15 maart 2017.

17. NVB, *Toekomstgericht Bankieren*, p. 3.

18. De officiële naam is de Adviescommissie Toekomst Banken, ook wel aangeduid als de Commissie Maas.

oorzaak van de problemen in de bancaire sector. Dit kan volgens deze Commissie worden herleid naar een disproportionele toename van de macht van de aandeelhouders. Als gevolg hiervan raakten de belangen van de andere stakeholders: klanten, medewerkers en de samenleving als geheel ondergeschikt. Om dit weer in evenwicht te brengen werd de aanbeveling gedaan om het primaat van de afweging tussen de stakeholders bij de klanten te leggen. De bankierseed stelt om die reden het klantbelang centraal.<sup>19</sup>

Daar waar een oorzaak voor de kredietcrisis kan worden gevonden in een teveel aan aandacht voor de (korte termijn) commerciële belangen, was een gevolg dat het vertrouwen in de gehele sector verloren ging. Om dit vertrouwen te herstellen, werd integere bedrijfsvoering van cruciaal belang geacht. Dit betreft de integriteit van de sector. Het was immers de sector, die als geheel risicovol opereerde. Om die reden werd een cultuuromslag van de sector noodzakelijk geacht.<sup>20</sup> De bankierseed dient ter vergroting van het bewustzijn voor het maatschappelijk belang<sup>21</sup> en de bijzondere publieke functie van banken. Ook het tuchtrecht wordt ingezet om die cultuuromslag in de sector te bereiken.<sup>22</sup>

#### *Collectief versus individueel wangedrag*

Uit het voorgaande volgt dat in de kern het i) voorkomen van disproportioneel veel aandacht voor commerciële belangen en ii) bevorderen van integriteit van de sector, aan het invoeren van het tuchtrecht voor bankmedewerkers ten grondslag ligt.

Deze grondslagen veronderstellen een zekere mate van collectief handelen of gedogen. Een voorbeeld is het zo veel mogelijk winst willen maken, terwijl het klantbelang wordt genegeerd. Wat de bankmedewerkers in de hierboven omschreven zaken in gedachten hadden, is niet duidelijk, maar het commerciële belang van de bank lijkt geen grote rol te spelen. Het eigen belang daarentegen stond wel voorop, met uitzondering wellicht van de zaak over de geblokkeerde rekening. Van collectief handelen was voorts geen sprake.

Het valt verder op dat vrijwel alle gewraakte gedragingen op grond van de interne regels niet waren toegestaan en dat in alle gevallen de bank er niet blij mee was.<sup>23</sup> Het gaat hier dus niet zozeer om de sector die risicovol opereert. Sterker nog, de sector heeft dit gereguleerd en had dit mogelijk ook voor

2008 al gedaan. Het is immers voorstelbaar, dat het al langer niet was toegestaan om zonder zakelijke aanleiding in willekeurige bankrekeningen te neuzen. Hoe dat ook zij, in deze eerste uitspraken is geen sprake van door de sector gestimuleerd gedrag. Het gaat hier om individueel wangedrag, dat niet is gestimuleerd door prikkels vanuit de werkgever.

#### *Is het arbeidsrechtelijk kader niet voldoende voor dit individuele wangedrag?*

Dit roept de vraag op of de tuchtrechtelijke procedure toegevoegde waarde heeft naast het arbeidsrechtelijk kader. Werkgevers hebben handvatten om te waarborgen dat bankmedewerkers de interne regels niet overtreden. Werknemers dienen op grond van art. 7:660 BW redelijke instructies van de werkgever op te volgen. In de individuele arbeidsovereenkomst zal over het algemeen de toepasselijkheid van bedrijfsregels zijn opgenomen. Overtreding kan worden bestraft met disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag (al dan niet op staande voet). Dat deze handvatten afdoende zijn om individueel wangedrag te bestraffen, blijkt uit de uitspraken. De betrokken bankmedewerkers zijn, op mogelijk één na,<sup>24</sup> niet meer werkzaam bij de bank waar zij het gewraakte handelen vertoonden. De bankmedewerker die voor zichzelf een hypothecaire financiering had geregeld, is op staande voet ontslagen en dit ontslag is door de kantonrechter in stand gelaten.<sup>25</sup> De andere uitspraken vermelden slechts dat betrokkene niet meer werkzaam is bij de bank of bevatten woorden van gelijke strekking.

De bank heeft bovendien als werkgever de mogelijkheid om een betrouwbaarheidsverklaring te weigeren en om gegevens op te nemen in het incidentenregister en het externe verwijzingsregister. Deze gegevens worden pas na acht jaar verwijderd.<sup>26</sup> Hierdoor wordt het werkzaam blijven in de bancaire sector ernstig bemoeilijkt. Als dit alles in ogenschouw wordt genomen, dan is de vraag of een tuchtrechtelijke aanwijzing om gedurende zes maanden of een jaar niet werkzaam te mogen zijn in de bancaire sector, nog iets toevoegt. De kans dat een bankmedewerker in deze omstandigheden na een (onvrijwillige) beëindiging van de arbeidsrelatie binnen die periode een nieuwe baan vindt, lijkt klein te zijn.

19. Zie hierover ook M.K.Z. de Groot, 'Bankierseed, klantbelang centraal en bankmedewerkers', *FRP* 2015 (3).

20. J.E. Soeharno, 'Tuchtrecht en de wens tot integere bankiers. Een kritische beschouwing', *TvFR* 2014/6.

21. C. Vogel, 'De arbeidsrechtelijke aspecten van de bankierseed: een globale verkenning', *TAP* 2016 (5) onder verwijzing naar *Kamerstukken II* 2010/11, 31980, 43.

22. C.F.J. van Tuyl van Serooskerken, 'Tuchtrecht banken; over klachten, sancties en arbeidsrechtelijke maatregelen', *ArbeidsRecht* 2015/55.

23. Uit de uitspraak over de handelingen in de privéfeer blijkt niet of ook in strijd met interne regels is gehandeld. Wel wordt genoemd dat de bank in het gebeuren aanleiding vond om de arbeidsrelatie te beëindigen.

24. Of de medewerker die ten onrechte een bankrekening blokkeerde, nog werkzaam is bij de bank, blijkt niet uit de uitspraak. Dat lijkt echter wel het geval te zijn, waarbij mee zal spelen dat de medewerker direct excuses heeft aangeboden en geen snode plannen leek te hebben gehad.

25. Beslissing Tuchtcommissie 1 maart 2017, overweging 4.5 op p. 4. C. Vogel lijkt in haar artikel naar dezelfde zaak te verwijzen: C. Vogel, 'De arbeidsrechtelijke aspecten van de bankierseed: een globale verkenning', *TAP* 2016 (5).

26. Zie ook de beslissing van de Tuchtcommissie van 30 november 2016, waar dit in overweging 3.2 ter sprake komt.

### Samenloop arbeidsrechtelijke en tuchtrectelijke procedure

Wat verder opvalt, is dat het de werkgever is geweest, die in 4 van de 5 uitspraken de melding heeft gedaan van klachtwaardig gedrag. Anders dan destijds bij de introductie van het bankentuchtrect door sommige auteurs verwacht, is het dus wel degelijk de bank zelf die als werkgever gebruik maakt van het tuchtrect. In dit verband wijs ik bijvoorbeeld op de voorspelling van Van Tuyll van Serooskerken, die betwijfelde of dat zou gebeuren. Hij merkte daarbij op dat de werkgever genoeg middelen in arbeidsrechtelijke zin ter beschikking had en dat het tuchtrect niet primair is ingericht om door de bank te worden gebruikt.<sup>27</sup>

Dat dit anders uitpakt is waarschijnlijk te verklaren aan de hand van het individuele wangedrag dat ten grondslag ligt aan de klacht. Mocht sprake zijn van een mogelijke schending van de bankierseed ingegeven door een commercieel belang van de werkgever (en de daarvan afgeleide *incentives* richting de medewerkers), dan is niet ondenkbaar dat de bank terughoudender is met het doen van een melding. In dat geval is er ook meer noodzaak om samen met de werknemer op te trekken in de tuchtrectelijke procedure. Een arbeidsrechtelijke maatregel zal dan mogelijk niet direct worden opgelegd.<sup>28</sup> Dat was in deze eerste tuchtrectuitspraken anders. Zoals hiervoor genoemd is de arbeidsrelatie van de betrokken bankmedewerkers tot een einde gekomen. Dit is conform de verwachting van de NVB<sup>29</sup>, maar kan niet worden losgezien van het feit dat sprake was van gedrag dat de bank ook op grond van de eigen regels ongewenst achtte.

Bij de behandeling van de tuchtzaak werd in deze uitspraken soms rekening gehouden met het feit dat al arbeidsrechtelijke maatregelen waren genomen. Dit was bijvoorbeeld het geval in de zaak met betrekking tot handelingen in de privé sfeer. Meegewogen werd dat de medewerker al is gestraft door het einde van de arbeidsrelatie. Een beroep op zo'n verzachtende omstandigheid hielp twee andere medewerkers echter niet.<sup>30</sup> Het lange dienstverband van deze medewerkers werkte in dit geval zelfs in hun nadeel. Juist daarom hadden zij volgens de Tuchtcommissie beter moeten weten. Dat de (arbeidsrechtelijke) gevolgen des te ernstiger zijn, lijkt geen rol te spelen.

Tot slot kan worden geconstateerd dat, in het soort zaken als hier aan de orde waar het gaat om naar objectieve maatstaven onacceptabel handelen van een individu uit eigen belang, problemen in de samenloop tussen beide procedures uitblijven, nu de arbeidsrechtelijke relatie vrijwel steeds tot een einde is gekomen, voordat het tuchtrectelijk oordeel is gegeven. Dat betekent dat nu nog niet wordt toegekomen aan de gevolgen van de uitspraak van de Tuchtcommissie in de arbeidsrechtelijke procedure.

## 5. Conclusie

Arbeidsrechtelijk gezien is er een keur aan mogelijkheden om ongewenst gedrag als vertoond in deze eerste tuchtrectuitspraken te beteugelen of te voorkomen. De werkgevers in bovengenoemde zaken hebben van die mogelijkheden ook – met succes – gebruik gemaakt.

De collectieve factor ontbreekt in deze eerste zaken. Het gaat om individueel wangedrag. Het is de vraag of het tuchtrect in dit soort zaken nodig is. Daarmee wil ik niet zeggen dat het geen toegevoegde waarde kan hebben. Het afleggen van de bankierseed kan leiden tot een groter bewustzijn bij bankmedewerkers en daarmee tot de gewenste omslag in moraal. Ook kan de tuchtrectgang en het publiceren van uitspraken bijdragen aan het herstellen van het vertrouwen in de bancaire sector. Alleen al het feit dat de sector zichzelf heeft gereguleerd, speelt daarin mogelijk een grote rol. Daarnaast wordt zo door de sector geïllustreerd dat overtreding van de gedragsregels ongewenst is en door een onafhankelijk instituut wordt bestraft. Ook het vooropstellen van het klantbelang en het scheppen van de mogelijkheid om juist de klant een melding te laten doen, zal het vertrouwen in de sector ten goede komen.

Wat opvalt is dat anders dan werd verwacht het tuchtrect ruim wordt toegepast en dat het niet beperkt wordt tot de uitoefening van de functie.<sup>31</sup> Bankmedewerkers dienen om die reden wel enigszins ongerust te zijn, zeker nu de werkgever niet terugdeinst voor het doen van een melding naast het opleggen van een arbeidsrechtelijke sanctie.

Interessanter zal het tuchtrect echter pas worden op het moment dat sprake is van een groep medewerkers, die niet integer handelt, al dan niet gestimuleerd door een hogere hand, bijvoorbeeld door de aard van beloningssystemen en de prikkels die daarvan uitgaan. In dat geval wordt een van de grondslagen van het tuchtrect geraakt en kan het zijn werking doen: het voorkomen van excessief risicovol gedrag in de financiële sector.

27. C.F.J. van Tuyll van Serooskerken, 'Tuchtrect banken; over klachten, sancties en arbeidsrechtelijke maatregelen', *ArbeidsRecht* 2015/55.

28. Zie daarover ook C.F.J. van Tuyll van Serooskerken, 'Tuchtrect banken; over klachten, sancties en arbeidsrechtelijke maatregelen', *ArbeidsRecht* 2015/55. Hij heeft erop gewezen dat de werkgever een substantieel financieel belang kan hebben bij het houden van controle op het tuchtrectelijke proces.

29. NVB Q&A Implementatie Toekomstgericht Bankieren, p. 19.

30. Zie de zaken met betrekking tot het zonder zakelijke aanleiding bekijken van klantgegevens, casus II, en de ongewenste verstengeling privé en zakelijk; beslissingen Tuchtcommissie 1 maart 2017.

31. Bijvoorbeeld C.F.J. van Tuyll van Serooskerken, 'Tuchtrect banken; over klachten, sancties en arbeidsrechtelijke maatregelen', *ArbeidsRecht* 2015/55 onder verwijzing naar mededelingen van de NVB en de Stichting Tuchtrect Banken voor inwerkingtreding van het tuchtrect.