



**Tuchtrect
Banken**

Vertrouwelijk

[beëdigde]

Per e-mail aan gemachtigde:

[e-mailadres gemachtigde]

Datum

Amsterdam, 27 november 2019

Betreft

Melding 4362

Onderwerp

Voorstel minnelijke schikking

Tuchtrect Banken
Beursplein 5
1012 JW Amsterdam
Postbus 3861
1001 AR Amsterdam

+31(0)20 760 80 90
info@tuchtrectbanken.nl
www.tuchtrectbanken.nl
kvk 62964410

Geachte heer [beëdigde],

Op 3 juni 2019 heeft de Algemeen Directeur van [bank] (hierna: de bank) een melding ontvangen dat u mogelijk de door u op 15 december 2017 afgelegde bankierseed hebt geschonden. Ter onderbouwing van deze melding heeft de bank verschillende stukken ingediend. Verder heeft de bank samenvattingen van de met u op 18, 23 en 28 januari 2019 gehouden gesprekken overgelegd.

Naar aanleiding van deze melding is onderzoek gedaan naar de wijze waarop u hebt gehandeld. Bij brief van 15 augustus 2019 heeft de Algemeen Directeur u op de hoogte gesteld van deze melding en bent u in de gelegenheid gesteld schriftelijk te reageren. Uw gemachtigde, mr. I. Kuiper-Bisscheroux, heeft bij brief van 12 september 2019 een verweerschrift ingediend. Verder hebt u, in aanwezigheid van uw gemachtigde, op 9 oktober 2019 een mondelinge toelichting gegeven. Van dit gesprek is een verslag opgemaakt dat u op 29 oktober 2019 hebt ondertekend. Bij brief van 29 oktober 2019 hebt u bij dit gespreksverslag een aantal opmerkingen geplaatst.

De onderzoeksresultaten

Uit het onderzoek is het volgende gebleken.

U bent op 2 oktober 2017 met een Traineeship-overeenkomst (voor bepaalde tijd) bij de bank in dienst getreden. Op 15 december 2017 hebt u de bankierseed afgelegd.

De lichte trainees waar u deel van uitmaakte zou per 1 oktober 2018 uitstromen naar een vaste afdeling bij de bank. De afdeling waar u naartoe zou uitstromen, te weten [afdeling 1], moest echter nog worden opgezet. Om die reden is uw overeenkomst voor bepaalde tijd met drie maanden verlengd tot en met



december 2018. U bent vanaf oktober 2018 bezig geweest deze afdeling op te zetten.

Op het moment dat een trainee naar een vaste afdeling uitstroomt, maakt de afdeling [afdeling 2] van de bank (in het dossier ook aangeduid als [afdeling 3]) het standaarddocument '[document 1]' (hierna: het standaarddocument) op. Het standaarddocument bevat twee onderdelen, te weten de arbeidsvoorwaarden en een procesbeschrijving met de instructie hoe dit document in het systeem '[banksysteem]' kan worden ingevuld. Nadat dit standaarddocument is opgemaakt, wordt het naar de 'hiring managers' gestuurd. Op deze wijze weten hiring managers hoe zij de trainees moeten contracteren. Het document is niet bindend, maar bedoeld om één lijn aan te houden zodat starters in vergelijkbare schalen en salarissen starten.

Ook voor u diende dit document te worden opgesteld. Dit diende te gebeuren vóór 1 januari 2019, omdat uw arbeidsovereenkomst met de bank eind december 2018 afliep. U hebt vervolgens zelf het document '[document 2]' opgesteld. Dit hebt u gedaan nadat u het standaarddocument van een andere trainee hebt ingezien. Het door u opgestelde document wijkt van dit standaarddocument af op de volgende relevante punten:

Het standaarddocument

Salarisschaal : 8
Hoewel de salarisschaal 8 is, geldt voor de uitstromende trainee dat deze start in aanloopschaal 7. Dit dient in het doorstroomformulier te worden aangegeven.

Maandsalaris : € 3.100,- o.b.v. 36 uur
Let op! Dit salaris is nu nog zonder 2% [naam] verhoging, belangrijk bij het invoeren van het doorstroom formulier in [banksysteem] is dat dit wel wordt aangevinkt (zie procesbeschrijving). De trainee ontvangt verder geen salarisverhoging.

Het door u opgestelde document

Salarisschaal : 8
Maandsalaris : € 3.984,- o.b.v. 40 uur

U hebt het door u opgestelde document op 21 december 2018 per e-mail naar uw leidinggevende gestuurd. In die e-mail staat het volgende vermeld:

"Hi [bankmedewerker],

Hierbij beschrijving w.b. doorstroom.

Groet,
[beëdigde]"

Op 18 en 23 januari 2019 hebt u gesprekken met uw leidinggevende en het hoofd van de afdeling [afdeling 2] gevoerd. U hebt met hen het verschil tussen het



standaarddocument en het door u opgestelde document besproken. U hebt hen niet meegegeven dat u het document dat u naar uw leidinggevende had gestuurd, zelf hebt opgesteld. Op 28 januari 2019 bent u door de afdeling [onderzoeksafdeling] (hierna: de onderzoeksafdeling) van de bank ondervraagd. Tijdens dit gesprek bent u meerdere keren geconfronteerd met het door u opgestelde document. U hebt op vragen over dit document telkens ontkend dat u het hebt opgesteld. Nadat u bedenktijd werd gegeven om uw verklaring te heroverwegen, hebt u toegegeven het document zelf te hebben opgesteld. Daarbij hebt u echter wel de opmerking geplaatst dat u het advies niet hebt bedacht en het een interpretatie betrof.

De bank heeft u opgenomen in het Intern (IVR) en het Extern Verwijzingsregister (EVR) voor de duur van vier jaar. De registratie in het EVR heeft de bank in juli 2019 opgeheven.

Uw standpunt

U hebt bij brief van 12 september 2019 een verweerschrift ingediend en op 9 oktober 2019 bij Tuchtrect Banken een mondelinge toelichting gegeven. U hebt – kort samengevat – het volgende gesteld. Door de vele veranderingen en personeelwisselingen is uw overgang naar de nieuwe afdeling binnen de bank zeer chaotisch verlopen en u had geen enkele ondersteuning. In december 2018 kreeg u een e-mail van de interimmanager van [afdeling 3] dat uw overgang naar de nieuwe afdeling moest worden geregeld. U wist dat het standaarddocument normaliter door [afdeling 3] werd opgesteld en naar de nieuwe afdeling van een uitstromende trainee werd gestuurd. U had echter het gevoel dat u dit zelf moest regelen en voelde de druk van de naderende deadline van het einde van uw arbeidsovereenkomst. U hebt daarom zelf het document opgesteld. Daarbij hebt u gekeken naar wat andere trainees in vergelijkbare functies verdienen en op basis daarvan hebt u uw salaris bepaald. U hebt daarover verklaard dat het u niet uitmaakte hoeveel u zou verdienen, als het maar niet minder was dan de rest. Op de vraag waarom u eerst hebt ontkend het document te hebben opgesteld, hebt u geantwoord dat u niet wilde dat het zou overkomen alsof u uit eigen gewin uzelf een hoger salaris had toegekend.

Volgens u was er onduidelijkheid over de aanloopschaal 7. Om die reden hebt u de zin die betrekking had op deze aanloopschaal in het door u opgestelde document achterwege gelaten. De discussie die u met uw leidinggevende over deze aanloopschaal hebt gehad, heeft plaatsgevonden nadat u het document naar hem had toegestuurd. U hebt daarbij steeds benadrukt dat de arbeidsvoorwaarden nog door uw leidinggevende moesten worden geaccordeerd. U zag het document dan ook als een procesbeschrijving. U bent ook niet degene die de arbeidsvoorwaarden in een ander systeem moest doorvoeren. Bovendien hebt u het gesprek met uw leidinggevende en het hoofd van [afdeling 2] geïnitieerd.

Verder hebt u gesteld dat de bank in de ontslagprocedure onzorgvuldig heeft gehandeld. De bank zou u hebben toegezegd dat het bij een waarschuwing zou blijven, maar uiteindelijk is melding bij Tuchtrect Banken gedaan en bent u opgenomen in het EVR. Die registratie is buiten proportioneel en is, nadat u hiertegen bezwaar hebt gemaakt, opgeheven.



Beslissing

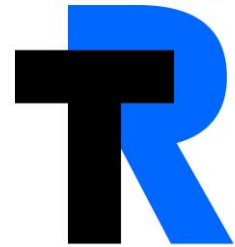
De Algemeen Directeur is van oordeel dat u met uw handelen de volgende regels van de aan de bankierseed verbonden gedragscode hebt geschonden.

1. De bankmedewerker werkt integer en zorgvuldig;
6. De bankmedewerker is open en eerlijk over zijn of haar gedrag en kent zijn of haar verantwoordelijkheid voor de samenleving.

De Algemeen Directeur verwijt het u dat u zelfstandig een document hebt opgesteld dat betrekking had op uw arbeidsvoorwaarden en dat u dit document naar u leidinggevende hebt gezonden, zonder daarbij open te zijn over het feit dat u dit document zelf hebt opgesteld. Daarbij rekent de Algemeen Directeur u in ernstige mate aan dat u daarbij de inhoud van dit document hebt aangepast op een wijze die voor u gunstig was. U hebt immers in het door u opgestelde document uzelf een hoger salaris toegekend dan gebruikelijk was en hebt de vermelding van de aanloopschaal (schaal 7) weggelaten. Door op deze wijze te handelen hebt u zich niet gedragen zoals van een zorgvuldig handelend bankmedewerker mag worden verwacht.

Het door u ingevulde document vormde het uitgangspunt voor het aan u na afronding van uw traineeship toe te kennen salaris. U was er – blijkens uw verklaring – mee bekend dat dit document door de afdeling [afdeling 3] diende te worden ingevuld. De Algemeen Directeur meent dat dit document dan ook nimmer door uzelf als uitstromende trainee had mogen worden opgesteld, laat staan dat u het document ten gunste van uzelf had mogen aanpassen. Gelet op uw verklaring dat u het salaris hebt verhoogd omdat u er zeker van wilde zijn dat u niet minder dan de rest zou verdienen, was u zich ook bewust van het feit dat de informatie in dit document zou worden gebruikt voor een nieuw op te stellen arbeidsovereenkomst en was bedoeld om uw salaris vast te stellen. Door deze informatie zelf op te stellen en daarbij het salaris zelfs te verhogen, hebt u dit belang in ernstige mate ondermijnd. Voorts acht de Algemeen Directeur uw verklaring dat het document slechts een procesbeschrijving inhield, onjuist. Het document bevat immers twee onderdelen, te weten het onderdeel 'arbeidsvoorwaarden' en het onderdeel 'procesbeschrijving'. Ook gelet op deze beschrijving en onderverdeling kan het document niet anders worden begrepen dan dat het een advies over de arbeidsvoorwaarden van de uitstromende trainee betrof.

U hebt steeds te kennen gegeven dat uw overgang naar de nieuwe afdeling zeer chaotisch verliep, er veel onduidelijkheid over de overgang bestond en dat u druk ervoer naar aanleiding van de e-mail in december 2018 van de interimmanager van [afdeling 3]. Hoewel de Algemeen Directeur er begrip voor heeft dat u deze situatie als lastig heeft ervaren, is dit geen rechtvaardiging voor uw handelen. In een dergelijke situatie mocht immers van u als zorgvuldig handelend bankmedewerker worden verwacht dat u dit bij uw leidinggevende aanklaartte of bij medewerkers van de afdeling [afdeling 3], bij wie de taak lag om dit document op te stellen. Het stond u onder geen enkele omstandigheid vrij het advies over uw arbeidsvoorwaarden ten gunste van uzelf op te stellen.

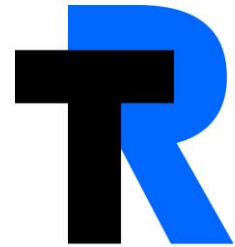


De Algemeen Directeur verwijt u voorts dat u, nadat u het document naar uw leidinggevende hebt gestuurd, hebt nagelaten te melden dat u dit document zelf hebt opgesteld. Door uw leidinggevende hier niet expliciet op te wijzen, hebt u hem relevante informatie onthouden en bij hem de indruk gewekt dat het door [afdeling 3] was opgesteld. Dat u het document niet zelf door hoefde te voeren – zoals u naar voren hebt gebracht – maakt dit naar het oordeel van de Algemeen Directeur niet anders. U hebt het immers door deze informatie achter te houden uw leidinggevende in de waan gelaten dat het advies in het HR systeem kon worden doorgevoerd. Daarmee hebt mogelijk gemaakt dat met u een arbeidsovereenkomst zou worden gesloten met daarin het door u bedachte salaris. Door op deze wijze te handelen bent u onzorgvuldig geweest en hebt u zich bovendien niet open en eerlijk tegenover uw leidinggevende gedragen.

In dit kader hebt u nog naar voren gebracht dat u juist degene bent geweest die het contact met uw leidinggevende en het hoofd van [afdeling 2] hebt geïnitieerd. De Algemeen Directeur begrijpt dat u hiermee hebt bedoeld te stellen dat u wel open en eerlijk zou zijn geweest. Aan deze stelling gaat de Algemeen Directeur echter voorbij. Uit het dossier blijkt immers dat juist uw leidinggevende degene is geweest die vraagtekens stelde bij de aanloopschaal en het startsalaris van een trainee en dat vervolgens bespreekbaar heeft gemaakt, nádat u het door u opgestelde document aan uw leidinggevende had gestuurd. Zelfs indien ervan wordt uitgegaan dat over de aanloopschalen en het startsalaris onduidelijkheden bestonden, dan had het op uw weg gelegen dit vóóraf met uw leidinggevende te bespreken.

Verder verwijt de Algemeen Directeur het u dat u ook nadat u met het door u opgestelde document werd geconfronteerd, hebt nagelaten opening van zaken te geven over de totstandkoming van het document. In de eerste gesprekken met uw leidinggevende en het hoofd van [afdeling 2] hebt u immers niet kenbaar gemaakt dat dit document door u was opgesteld. Vervolgens hebt u tijdens uw verhoor door de onderzoeksafdeling van de bank, toen u hier direct naar werd gevraagd, meerdere keren ontkend het document te hebben opgesteld. Pas op het moment dat er voor u geen andere uitweg mogelijk was, hebt u dit eindelijk toegegeven waarbij u bovendien nog steeds niet toegeeft dat u het advies zelf hebt bedacht. Overigens kan uit de omstandigheid dat u niet direct de waarheid hebt verklaard, eveneens worden afgeleid dat u het belang van het document wel degelijk onderkende. U wilde immers – zoals u hebt verklaard – niet dat de indruk zou ontstaan dat u uzelf een hoger salaris had willen toekennen.

Tot slot merkt de Algemeen Directeur het volgende op. De Algemeen Directeur vraagt zich af of u voldoende doordrongen bent van de laakbaarheid van uw handelen. U hebt weliswaar verklaard dat u achteraf gezien anders had moeten handelen, maar u hebt ook te kennen gegeven dat u vindt dat u geen fout hebt gemaakt en slechts sprake is van een verkeerde inschatting. Gelet hierop twijfelt de Algemeen Directeur eraan of u onder gelijke omstandigheden anders zou handelen.



Voorstel minnelijke schikking

Alles afwegende is de Algemeen Directeur van oordeel dat het opleggen van een maatregel op zijn plaats is om de ernst van de schending van de bankierseed tot uitdrukking te brengen. De Algemeen Directeur ziet echter aanleiding u – ter voorkoming van de voorlegging van een klacht aan de Tuchtcommissie Banken – een minnelijke schikking als bedoeld in art. 2.2.5 Tuchtreglement Bancaire Sector (in de vorm van een geldboete) aan te bieden.

De reden daartoe is onder meer gelegen in de omstandigheid dat de bank naar aanleiding van uw handelen een ontslagprocedure heeft ingezet en u bent opgenomen in het Intern Verwijzingsregister. Hoewel deze arbeidsrechtelijke sancties niet in de weg staan aan tuchtrechtelijke sanctionering, houdt de Algemeen Directeur wel rekening met de omstandigheid dat u reeds nadelige gevolgen van uw handelen hebt ondervonden. U hebt zich in dit kader verder nog op het standpunt gesteld dat de bank zich tijdens de ontslagprocedure onzorgvuldig heeft gehandeld, doordat zij haar toezeggingen aan u niet is nagekomen. De Algemeen Directeur gaat echter aan dit standpunt voorbij, aangezien dit een geschilpunt tussen u en de bank betreft en losstaat van deze tuchtrechtelijke procedure.

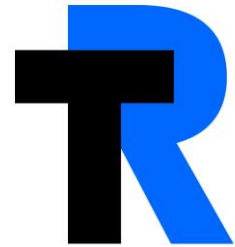
Verder houdt de Algemeen Directeur rekening met de omstandigheid dat uit het dossier niet blijkt dat de bank bij uw overgang vanuit het traineeship de juiste zorg heeft betracht en ervoor heeft gezorgd dat uw nieuwe afdeling de informatie over uw arbeidsvoorwaarden heeft gekregen. Hoewel dit op generlei wijze uw handelen rechtvaardigt, weegt dit in beperkte mate mee.

De Algemeen Directeur stelt u een schikking voor in de vorm van een **geldboete van € 400,- (vierhonderd euro)**. Deze maatregel zal – conform de toepasselijke reglementen – tevens voor een periode van drie jaar worden opgenomen in het Tuchtrechtelijk Register Banken. Daarnaast zal deze beslissing van de Algemeen Directeur (in geanonimiseerde vorm) worden gepubliceerd op de website van Tucht recht Banken (www.tucht rechtbanken.nl).

Graag verneem ik **binnen één maand** na dagtekening van deze brief of u zich in de oplegging van deze maatregel kunt vinden. Indien u het voorstel accepteert, dient u het transactiebedrag van € 400,- uiterlijk binnen één maand na heden over te maken op rekening NL16 ABNA 0625719530 ten name van Stichting Tucht recht Banken te Amsterdam, onder vermelding van “Transactie [beëdigde] / melding 4362”.

Over de motivering en inhoud van dit schikkingsvoorstel wordt niet onderhandeld.

Indien u de voorgestelde maatregel niet accepteert – of indien de geldboete niet (tijdig) wordt voldaan – legt de Algemeen Directeur alsnog een klacht voor aan de Tuchtcommissie Banken. Ik merk in dit verband op dat in een procedure bij de Tuchtcommissie Banken de Algemeen Directeur niet gehouden is de voorgestelde maatregel te herhalen. Dit betekent dat de Algemeen Directeur de bevoegdheid heeft om dan een andere maatregel voor te stellen.



De Algemeen Directeur vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en wacht uw eventuele berichten af.

Met vriendelijke groet,

Namens de Algemeen Directeur,

mr. H.D. Coumou
jurist