

Procedure en doel van het bankentuchtrecht

E.T. VISSER*

Sinds 1 april 2015 is het tuchtrecht voor de bankensector een feit. In dit artikel wordt de procedure besproken en een overzicht gegeven van de beslissingen tot nu toe. Aan het slot wordt ingegaan op de toegevoegde waarde van het bankentuchtrecht.

1. De procedure

De Wet op het financieel toezicht (Wft) verplicht financiële instellingen met een zetel in Nederland tot het waarborgen van een integere bedrijfsvoering (artikel 3:10 en 3:17 Wft). Zo dient onder meer te worden voorkomen, dat het vertrouwen in de financiële onderneming of de financiële markten ernstig kan worden geschaad, als gevolg van handelingen door de financiële onderneming of haar werknemers. Ter waarborging zijn banken verplicht tot het instellen van een tuchtrechtelijke regeling (artikel 3:17c Wft). De toepassing en uitvoering dient te worden opgedragen aan een onafhankelijke instantie. Hiertoe is door de Nederlandse Vereniging van Banken de Stichting Tuchtrecht Banken opgericht (hierna: Stichting), waarbinnen een tuchtcommissie banken (hierna: Tuchtcommissie) en een Commissie van Beroep zijn ingesteld. Op www.tuchtrechtbanken.nl zijn alle reglementen, uitspraken en overige informatie over het bankentuchtrecht te vinden.

Banken dienen ervoor zorg te dragen dat een eed of belofte wordt afgelegd door medewerkers (artikel 3:17b lid 2 Wft). Zij leggen de Bankierseed af tijdens een speciaal daarvoor georganiseerde bijeenkomst.¹ Aan de Bankierseed is een gedragscode verbonden. Bankmedewerkers dienen (1) integer en zorgvuldig te zijn, (2) zorgvuldig belangen af te wegen, (3) het klantbelang centraal te stellen, (4) zich aan de regels te houden, (5) vertrouwelijke informatie geheim te houden, (6) open, eerlijk en verantwoordelijk te zijn en (7) bij te dragen aan het vertrouwen van de samenleving in de bank.²

2. De melding

De tuchtrechtelijke procedure start op het moment dat er bij het bureau van de Tuchtcommissie een melding binnenkomt. Een ieder kan deze melding doen. Potentiële melders kunnen gebruikmaken van een checklist

om te controleren of hun melding aan de eisen voldoet. Deze checklist bestaat uit de volgende vragen:³

1. Betreft uw melding een specifiek persoon?
2. Betreft uw melding het gedrag van deze persoon?
3. Vond dit gedrag plaats ná 1 april 2015?
4. Was de persoon in kwestie op dat moment werkzaam bij een bank met een kantoor in Nederland?
5. Heeft de persoon over wie u een melding wilt doen, ten minste één van de gedragsregels van de Bankiers-eed geschonden?

De melding dient onder meer ondertekend te zijn, een nauwkeurige aanwijzing van de identiteitsgegevens van de betrokken bankmedewerker te bevatten, alsmede een onderbouwing van de stelling dat sprake is van een gedraging in strijd met de gedragsregels bancaire sector.⁴

3. Onderzoek en beslissing voorleggen klacht

De melding komt terecht bij de algemeen directeur van het Dutch Securities Institute (ADI), die als aanklager fungeert. Na ontvangst van de melding wordt onderzocht of aan de vereisten voor de melding is voldaan. Als dat zo is, dan wordt door de ADI een onderzoek ingesteld. Dit onderzoek kan echter ook achterwege worden gelaten en wel indien hij van mening is dat de melding niet tot een gegronde klacht kan leiden. Alleen bij instelling van een onderzoek worden de betrokken

* Mw. mr. E.T. Visser is advocaat bij Stibbe en lid van de redactie van dit tijdschrift.

1. De Bankierseed wordt afgelegd tijdens een speciale bijeenkomst. Zie verder www.tuchtrechtbanken.nl/de-bankierseed voor de tekst van de Bankierseed.

2. Zie: www.tuchtrechtbanken.nl/de-gedragscode.

3. Zie: www.tuchtrechtbanken.nl/melding/checklist.

4. 2.1.1 Tuchtreglement.

bankmedewerker en bank op de hoogte gesteld.⁵ De AD kan ook besluiten om een minnelijke schikking voor te stellen, maar alleen als er grond is om de klacht aan de Tuchtcommissie voor te leggen.⁶

Binnen 4 weken dient door de AD te worden bericht of de klacht al dan niet aan de Tuchtcommissie zal worden voorgelegd. Deze termijn kan gemotiveerd worden verlengd.⁷ De AD kan ook zelfstandig, dus zonder dat er een melding is geweest, een klacht voorleggen aan de Tuchtcommissie, doch dit kan enkel na overleg met de voorzitter van het bestuur van de Stichting.

Onder 2.2 van het Tuchtreglement wordt uitgewerkt, wanneer de AD kan besluiten om *geen* klacht voor te leggen. Dit is het geval, als de vermoede schending van de gedragsregels onvoldoende ernstig is.⁸ Indien de gedraging waarop de melding betrekking heeft, is beoordeeld door een rechterlijke instantie of al heeft geleid tot een opsporingsonderzoek of het opleggen van sancties en/of maatregelen, dan is sprake van een van de andere mogelijkheden op grond waarvan kan worden besloten de klacht niet verder te laten behandelen.⁹

4. Beslissingen AD

Van de beslissing om een klacht voor te leggen, dient schriftelijk mededeling te worden gedaan aan de melder, de bank en degene op wie de klacht betrekking heeft. Op www.tuchtrechtbanken.nl is onder het kopje herzieningsuitspraken een aantal beslissingen van de AD gepubliceerd. In deze beslissingen wordt onder meer een toelichting gegeven op het doel van het tuchtrecht. Zo wordt uiteengezet dat het 'doel van het tuchtrecht is om professionele bankmedewerkers aan te spreken op gedrag in strijd met de gedragsregels'.¹⁰ Door middel van het tuchtrecht wordt de kwaliteit en integriteit bewaakt en de interne orde en discipline gehandhaafd binnen de beroepsgroep. Daarbij is het bancaire tuchtrecht gericht op individuele bankmedewerkers en vallen handelingen van de bank in algemene zin niet onder het bancaire tuchtrecht. Over civielrechtelijke geschillen dient de civiele rechter zich te buigen:

'De reden hiervoor is het verschil tussen de systematiek en de doelmatigheid van het civiele recht en het tuchtrecht. De civiele rechter heeft de benodigde specifieke kennis en ervaring voor civiele conflicten. Slechts aan het einde van een civielrechtelijk traject – na het wijzen van een onherroepelijke uitspraak door een rechter – kan de Algemeen Directeur in uitzonderlijke gevallen aanleiding zien alsnog een tuchtprocedure te starten tegen een beëdigd bankmedewerker.'¹¹

Privéhandelingen vallen alleen onder het tuchtrecht, als sprake is van een raakvlak met het beroep van bankier.¹²

5. Herzieningsuitspraken

Een beslissing van de AD om een klacht niet voor te leggen aan de Tuchtcommissie, kan schriftelijk worden herzien. De melder kan een dergelijk verzoek doen aan de voorzitter van de Tuchtcommissie (hierna: Voorzitter). Dit dient binnen 14 dagen na dagtekening van de beslissing van de AD te gebeuren. De Voorzitter behandelt het herzieningsverzoek binnen 4 weken.¹³ Wordt besloten tot herziening, dan legt de AD binnen 4 weken alsnog een klacht voor aan de Tuchtcommissie.¹⁴ Alhoewel het er niet zo staat, wordt vermoedelijk bedoeld binnen 4 weken na dagtekening van de beslissing van de Voorzitter.¹⁵

Op dit moment zijn 39 herzieningsbeslissingen gepubliceerd. In 5 gevallen is besloten dat alsnog een klacht aan de Tuchtcommissie moet worden voorgelegd.¹⁶ Hieruit is afgeleid dat de AD de functie van poortwachter goed vervult.¹⁷ Wie de melder is geweest in deze zaken, is niet zichtbaar. Het lijkt vrijwel steeds een klant van de bank te zijn geweest.

Middels zijn herzieningsbeslissingen heeft de Voorzitter richtlijnen gegeven voor de onderbouwing van een klacht.¹⁸ De melder dient zo veel mogelijk feiten naar voren te brengen, waar mogelijk met onderbouwing van stukken. Gebeurt dit onvoldoende, dan wordt de klacht afgewezen.¹⁹ Een ingebrachte *legal opinion*, die enkel eventuele normschendingen van een bank aan de orde brengt, wordt niet beschouwd als een onderbouwing van een melding tegen een individuele bankmedewerker.²⁰ Een aanvulling van gronden is niet toegestaan.²¹ Een verzoek tot herziening dat niet tijdig

5. 2.1.3 Tuchtreglement.

6. 2.2.5 Tuchtreglement.

7. 2.1.2 Tuchtreglement.

8. 2.2.3 Tuchtreglement.

9. 2.2.4 Tuchtreglement.

10. Brief van 29 juni 2017 inzake melding 3701.

11. Brieven van 13 maart 2017 met betrekking tot meldingen 3664 en 3665.

12. Brief van 22 mei 2017 inzake melding 3702.

13. 2.2.7 Tuchtreglement.

14. 2.2.8 Tuchtreglement.

15. Aansluiten bij dagtekening past bij 2.2.7 Tuchtreglement.

16. Uitspraken 3548, 3551 en 3593.

17. P. Laaper & J.W.P.M. van der Velden, 'Twee jaar bankentuchtrecht onder de loep', *FR* 2017, afl. 6 en J. Atema, 'Het bankiertuchtrecht: een terug- en vooruitblik', *FRP* 2017/600.

18. Zie ook artikel 2.1.1 Tuchtreglement.

19. Zie beslissingen 3546, 3663, 3567, 3605 en 3591.

20. Beslissingen 3565 en 3566.

21. Beslissing 3463.

wordt ingediend, leidt ertoe dat niet aan inhoudelijke beoordeling wordt toegekomen. Dat een verzoek tot verlenging was gedaan, maakt dit niet anders. Dit verzoek werd afgewezen.²² Meldingen van civielrechtelijke aard (zoals bijvoorbeeld de handelwijze van de bank met betrekking tot de afwikkeling van de verstrekte financiering en de executie van het pandrecht) worden niet behandeld. Dat de melder niet over financiële middelen beschikt om een civielrechtelijke procedure te starten, maakt dit niet anders.²³

6. De Tuchtcommissie

De Tuchtcommissie bestaat uit 5 leden en behandelt klachten in eerste aanleg.²⁴ Degene tegen wie de klacht is ingediend, kan een verweerschrift indienen.²⁵ Eventueel kan ook repliek en dupliek worden gevoerd.²⁶ De klacht wordt behandeld in een vergadering, waarbij getuigen of deskundigen kunnen worden gehoord.²⁷ Stukken die worden ingediend na de vergadering, worden buiten beschouwing gelaten, tenzij de Tuchtcommissie expliciet om die stukken heeft verzocht.²⁸ De Tuchtcommissie kan maatregelen opleggen bij het gegrond achten van een klacht en wel:

- het volgen van een opleiding of educatie;
- een berisping;
- een boete van maximaal € 25 000;
- een aanwijzing om gedurende een bepaalde periode (maximaal drie jaar) niet meer werkzaam te mogen zijn in de bancaire sector.

Inmiddels zijn 17 beslissingen van de Tuchtcommissie gepubliceerd. De gemiddelde looptijd van ontvangst melding tot aan datum beslissing is 13 maanden. Daarbij is de melding ongeveer 8,3 maanden in behandeling voordat het als klacht wordt ingediend (al dan niet na een herziening) en volgt gemiddeld na 5 maanden een beslissing van de Tuchtcommissie. De langste behandelingstermijn was 21,5 maanden²⁹ en de kortste 5 maanden.³⁰

7. De beslissingen tot nu toe

Uit het aan het slot van deze bijdrage opgenomen overzicht, blijkt dat de Tuchtcommissie 8 keer heeft besloten dat de betrokken bankmedewerker gedurende een bepaalde periode niet werkzaam mag zijn in de bancaire sector. Drie keer is een berisping gegeven en evenveel keer is geen maatregel opgelegd. Tweemaal werd de klacht niet gegrond geacht. Eenmaal was sprake van niet-ontvankelijkheid, maar dit werd later door de Commissie van Beroep weer ongedaan ge-

maakt. In 12 van de 17 zaken is het de bank als werkgever-opdrachtgever geweest, die de melding heeft gedaan. De arbeidsrelatie was in 13 gevallen tot een einde gekomen, voordat een beslissing door de Tuchtcommissie werd genomen in verband met het voorgelegde incident.

De zaken, die aan de Tuchtcommissie zijn voorgelegd, zien op een variëteit van gedragingen in strijd met de gedragsregels. Zo werd er gefraudeerd met geld van de bank en de klant, een valse accountantsverklaring overlegd, geld uit de portemonnee van een collega gestolen en zonder zakelijke aanleiding rondgeneusd in de rekeninggegevens van bekenden.

Voorbeeld I – belangenverstrengeling

Een zaak waarover de Tuchtcommissie zich heeft gebogen, betrof een bankmedewerker, die ten behoeve van een privéaankoop een hypothecaire financiering aanging met een klant van de bank.³¹ Tijdens de vakantie van de klant werden per sms-berichten afspraken gemaakt over aflossing en rentepercentage en werd de klant verzocht om het bedrag over te maken naar de notaris. De bankmedewerker vroeg vervolgens een collega om de overboeking door middel van een 'free format opdracht' uit te voeren. Als de collega-medewerker laat weten dat dit zonder registratie in het systeem niet mogelijk is, doet de bankmedewerker het zelf. De overboeking werd vervolgens geweigerd.

In de beslissing gaat de Tuchtcommissie met enkele inleidende opmerkingen in op de vraag of de interne onderzoeksrapporten van de bank in geanonimiseerde vorm mogen worden aangeleverd.³² De Tuchtcommissie verwijst in dat kader naar de Wft, waarin is bepaald dat de tuchtrechtelijke regeling dient te voorzien in adequate waarborgen voor behoorlijke procesgang. Een zorgvuldige en volledige samenstelling van de stukken die aan de tuchtrechtelijke verwijten ten grondslag liggen, is in dat kader een belangrijke waarborg. Dat alleen is echter niet voldoende. Alle procesdeelnemers dienen ook toegang te hebben tot deze stukken. Dat geldt zowel voor de bankmedewerker, die zich dient te kunnen verdedigen, als voor de klager en de Tuchtcommissie, die de zaak dienen te beoordelen. Het wordt om die reden noodzakelijk geacht dat de interne onderzoeksrapporten in niet-geanonimiseerde vorm worden aangeleverd. Indien dit niet gebeurt, is volgens de Tuchtcommissie sprake van schending van artikel 3:17c lid 2 aanhef en onderdeel b Wft.

Ten aanzien van de verplichtingen die volgen uit de Wet bescherming persoonsgegevens wordt overwogen dat het hier gaat om een wettelijke verplichting. De procedure is met stringente privacywaarborgen omge-

22. Beslissing 3513.

23. Beslissingen 3565 en 3566.

24. Artikel 3.2.1 en 3.3.1 Tuchtreglement.

25. Artikel 3.7.3 Tuchtreglement.

26. Artikel 3.7.4 Tuchtreglement.

27. Artikel 3.7.5 en 3.7.9 Tuchtreglement.

28. Artikel 3.7.10 Tuchtreglement.

29. Beslissing van 20 december 2017 (nr. 3551).

30. Beslissing van 15 november 2017 (nr. 3706).

31. Beslissing van 1 maart 2017 (nr. 3508).

32. Zie ook de tussenbeslissing in dit dossier en in dossier 3540.

ven. Zo is het Privacyreglement Stichting Tucht recht Banken van toepassing. De procedure zelf is besloten en de uitspraken worden geanonimiseerd voor publicatie. Daarnaast is de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk voor een behoorlijke procesgang. De verwijten die worden gemaakt zijn namelijk gegrond op het interne onderzoeksrapport.

Ten aanzien van de klacht zelf wordt overwogen dat de bankmedewerker zich schuldig heeft gemaakt aan belangenverstrengeling. De bankmedewerker was financieel adviseur van de klant. Gezien die hoedanigheid had hij zich moeten onthouden van het aangaan van een privétransactie. De belangen van de klant zijn onvoldoende centraal gesteld. Zo ontbraken de gebruikelijke waarborgen, zoals een onafhankelijke waardebeoordeling en deugdelijke voorlichting. Ook zijn geen alternatieven aangedragen. De klant is daarnaast onder druk gezet om snel te handelen. De bankmedewerker heeft zichzelf kosten, zoals een afsluitprovisie, bespaard en gebruikgemaakt van interne systemen van de bank op een wijze die niet was toegestaan. Ook heeft hij geprobeerd zijn betrokkenheid bij de transactie te verdoezelen.

Dit alles leidt tot het oordeel dat de bankmedewerker i) zich niet integer heeft gedragen, ii) de belangen van de klant niet centraal heeft gesteld en iii) zich niet heeft gehouden aan de geldende regels binnen de bank.

Iemand met een zeer lange staat van dienst (29 jaar) binnen de bank had volgens de Tuchtcommissie beter moeten weten. Het verweer van de bankmedewerker dat hij te druk was om de gedragsregels te bestuderen, gaat niet op. Dit komt voor zijn eigen rekening. Er is voldoende aandacht aan geschonken door de bank door middel van berichten op intranet en onlinecursussen. De bankmedewerker is ernstig verwijtbaar geweest en besloten wordt tot de aanwijzing dat hij gedurende één jaar niet werkzaam mag zijn in de bancaire sector.

Voorbeeld II – het zonder zakelijke aanleiding inzien van rekeninggegevens

De hoeveelheid beslissingen inzake het bestuderen van rekeninggegevens van burens, schoonouders, familieleden etcetera doet vermoeden dat voor een aantal bankmedewerkers de verleiding groot is om rekeninggegevens van bekenden te bekijken. Van de 17 beslissingen gaan er namelijk 5 over het zonder zakelijke aanleiding inzien van rekeninggegevens van klanten. Een bankmedewerker had er bijvoorbeeld een gewoonte van gemaakt om rekeninggegevens te bekijken zonder dat daar een zakelijke reden voor was. Dit betrof onder meer gegevens van de ex-echtgenote van haar partner, van de huidige partner van die ex-echtgenote en van haar minderjarige stiefzoon. Ook waren gegevens bekeken van familieleden, kennissen en burens.³³

Een andere bankmedewerker was betrokken in een familieconflict met het gevolg dat zijn schoonouders al twee jaar geen contact meer met hem wilden hebben.

Hij bekeek de rekeninggegevens van diverse bekenden en met name die van zijn schoonouders. Zo kwam hij te weten dat zij een recreatiebungalow hadden gekocht. De bankmedewerker stuurde vervolgens een anonieme kaart naar dit adres. Hij gebruikte zo vertrouwelijke informatie in een privéconflict.³⁴

In alle 5 gevallen heeft de Tuchtcommissie geoordeeld dat sprake was van een overtreding van de gedragscode voor bankmedewerkers. De sanctie verschilt per geval. Zo kreeg een bij de bank gedetacheerde adviseur een berisping.³⁵ Een bij de bank in dienst zijnde adviseur werd de aanwijzing opgelegd, dat zij gedurende 3 maanden niet werkzaam mocht zijn in de bancaire sector.³⁶ Het verschil in maatregel wordt gemotiveerd door de omvang van het vergrijp: de ene adviseur had veel vaker rekeninggegevens bekeken dan de andere. Ook had de ene adviseur wisselende verklaringen afgelegd, terwijl de andere direct spijt had betuigd. In beide gevallen was de arbeidsrelatie tot een einde gekomen. In het ene geval door beëindiging van de detachering en in het andere geval door een ontslag op staande voet.

Voorbeeld III – de obsessief-compulsieve stoornis

In twee zaken was sprake van een medewerker met een lang dienstverband en werd een beroep gedaan op een obsessief-compulsieve stoornis. In het ene geval was sprake van een directiesecretaresse die meerdere malen geld had weggenomen uit de portemonnee van een collega.³⁷ In het andere geval ging het om een servicedeskmedewerker, die vergoedingen bedoeld voor klanten, aan zichzelf en aan haar partner had toegekend.³⁸ In beide gevallen werd door de Tuchtcommissie vastgesteld dat sprake was van handelen in strijd met de gedragscode voor bankmedewerkers. In het ene geval werd echter door de Tuchtcommissie volstaan met het gegrond verklaren van de klacht en werd geen maatregel opgelegd. In het andere geval gebeurde dit wel en werd bepaald dat de betrokken medewerker 6 maanden niet werkzaam mocht zijn in de bancaire sector.

Het verschil in uitkomst is te verklaren door de informatie, die door de betrokken bankmedewerkers naar voren werd gebracht. Zo wist de directiesecretaresse haar beroep op een obsessief-compulsieve stoornis volgens de Tuchtcommissie te onderbouwen met diverse – medische – documenten. Daarnaast lijkt de ernst van het vergrijp een rol te hebben gespeeld. De directiesecretaresse eigende zich geen geld van de bank toe en de ander deed dat wel, door geld dat voor klanten was bestemd, naar zichzelf (en haar partner) over te maken. De arbeidsrechtelijke sanctie was in beide gevallen gelijk: een ontslag op staande voet.

33. Beslissing van 1 maart 2017 (nr. 3540).

34. Beslissing van 10 mei 2017 (nr. 3547).

35. Beslissing van 15 november 2017 (nr. 3675).

36. Beslissing van 15 november 2017 (nr. 3706).

37. Beslissing van 15 november 2017 (nr. 3604).

38. Beslissing van 25 oktober 2017 (nr. 3628).

Voorbeeld IV – inzage in het kredietdossier

Op 20 december 2017 zijn drie beslissingen van de Tuchtcommissie Banken gepubliceerd, die betrekking hebben op verzoeken van klanten om hun dossier te mogen inzien.³⁹ De beslissingen wijken af van eerdere uitspraken, omdat het niet gaat om een voorval binnen de arbeidsrechtelijke relatie tussen de bank en de bankmedewerker. Het was nu bovendien de klant die de melding deed, terwijl dat in eerdere gevallen meestal de bank was.

De zaken betreffen twee franchisenemers, die op een gegeven moment als gevolg van financiële problemen bij de afdeling bijzonder beheer van de bank terecht kwamen. In één geval werden klachten ingediend tegen twee bankmedewerkers.

In de kern komt de zaak erop neer, dat werd verzocht om inzage in het kredietdossier. De franchisenemers meenden dat de financieringsovereenkomst op onjuiste wijze tot stand is gekomen. De franchisegevers zouden een te rooskleurig beeld hebben geschetst. Om die reden willen zij stukken uit het kredietdossier. De betrokken bankmedewerkers reageerden op die verzoeken tot inzage. Het is de manier waarop dat gebeurt, die ertoe heeft geleid dat de ene klacht ongegrond wordt verklaard, terwijl de andere klacht een berisping tot gevolg heeft.

Uit de overwegingen blijkt dat de Tuchtcommissie meeweegt of op adequate en passende wijze wordt gereageerd op verzoeken van een klant. Verder is van belang dat de juridische afdeling werd geconsulteerd, telkens met een collega de brieven werden ondertekend, er werd verwezen naar de klachtprocedure en er voldoende moeite werd gedaan om de vragen van de klant te beantwoorden. Van een bankmedewerker wordt een actieve houding verwacht. De bankmedewerker, die wat kortaf reageert en verder geen moeite doet, wordt berispt.

Op de vraag of inderdaad ook interne stukken verstrekt moeten worden, gaat de Tuchtcommissie ook in. Verwezen wordt naar de handreiking bijzonder beheer van de Nederlandse Vereniging van Banken. Daarin staat dat als een klant niet meer beschikt over bepaalde informatie, deze op verzoek door de bank zal worden overhandigd. Uit deze regel volgt echter volgens de Tuchtcommissie niet dat *alle* stukken – en dus ook de interne stukken – uit het dossier moeten worden verstrekt.

8. Commissie van Beroep

Tegen een beslissing van de Tuchtcommissie kan beroep worden ingesteld binnen een maand na dagtekening van de beslissing.⁴⁰ Er is één uitspraak van de Commissie van Beroep gepubliceerd.⁴¹ In beroep werd geklaagd dat de Tuchtcommissie een te beperkte uitleg had gegeven van de werkingssfeer van de gedragsregels en de reikwijdte van het tuchtrecht. In deze beslissing neemt de Commissie van Beroep in overweging

dat de betrokken bankmedewerker welbewust geld afkomstig van een klant van de bank heeft overgemaakt naar eigen rekeningen bij de bank. Dit terwijl hij wist dat zijn (toenmalige) vriendin werkzaam was bij de klant en dat zij een rol speelde bij de foutieve overschrijving. Hij heeft bovendien de helft van het bedrag naar haar overgemaakt onder de vermelding vakantie/shopping. Deze handelwijze wordt niet integer en niet zorgvuldig geacht.

De bankmedewerker heeft tijdens de vergadering ter behandeling van het beroep, op bepaalde vragen geen antwoord gegeven. Dat staat een ieder vrij, volgens de Commissie van Beroep, maar daar kunnen wel conclusies aan worden verbonden. In dit geval leidt het tot de conclusie dat de bankmedewerker en diens toenmalige vriendin hebben samengespannen om geld dat niet voor hen was bestemd, voor zichzelf te behouden. Ten aanzien van de vraag of privéhandelingen wel of niet onder de Bankierseed vallen, wil de Commissie van Beroep geen algemene criteria geven ter bepaling van de grens tussen wat er wel en wat er niet onder valt. Overwogen wordt dat in deze specifieke zaak sprake is van gedragingen die raakvlakken hebben met de bank. Er zijn klanten en rekeningen van de bank bij betrokken en de bankmedewerker heeft niet volledig meegewerkt aan het interne onderzoek. Dit wordt in strijd met de Bankierseed en de gedragsregels geacht. Bankmedewerkers met frequente klantcontacten dienen juist integer en zorgvuldig te zijn in hun persoonlijke betalingsverkeer en omgang met geld van een ander. Ware dat niet zo, dan zouden klanten contact met zo'n medewerker kunnen mijden. Dat de bankmedewerker niet volledig heeft meegewerkt aan het onderzoek, wordt tevens meegewogen.

De klacht wordt door de Commissie van Beroep gegrond geacht. Een maatregel wordt niet opgelegd. Dit om twee redenen. Allereerst wordt overwogen dat over de reikwijdte van het bancaire tuchtrecht onduidelijkheid kon bestaan. Daarnaast is de bankmedewerker al aanzienlijk benadeeld, doordat hij zijn werk bij de bank is verloren.

9. De toegevoegde waarde van het bancaire tuchtrecht

De procedurele aspecten van het bankentuchtrecht zijn hiervoor beschreven, evenals de tuchtrechtelijke beslissingen die tot nu toe zijn genomen. Het valt op dat slechts een gering aantal verzoeken heeft geleid tot een herziening (5 van de 37) en dat in vrijwel alle gevallen, die wel tot een beslissing van de Tuchtcommissie hebben geleid, het de bank was, die de melding deed (12 van de 17). Dit zou kunnen worden verklaard doordat de bank beter is uitgerust om te beoordelen of een melding moet worden gedaan en zo ja, om deze op de

39. Beslissingen van 20 december 2017 (nr. 3551, nr. 3593, nr. 3627).

40. Artikel 4.2.1 en 4.4.1 Tuchtreglement.

41. Beslissing van 1 maart 2017 (cvb-2016-1) naar aanleiding van de beslissing van de Tuchtcommissie van 30 november 2016 (nr. 3536).

juiste wijze vorm te geven.⁴² Ook zou het kunnen dat een bank pas tot melding overgaat, als er vrij grote zekerheid bestaat dat dit terecht is.⁴³

Nog een oorzaak zou de wijze kunnen zijn, waarop het tuchtrecht is ingestoken. Meldingen van klanten worden regelmatig afgewezen, omdat zij in de kern een civielrechtelijk geschil betreffen. Gedragingen van de bank zijn echter uitgesloten van het tuchtrecht. Het moet gaan om gedragingen van een individu. Gaat het om het beleid van een bank of afdeling, dan valt dit niet snel onder het tuchtrecht.⁴⁴ Heeft een leidinggevende een bepaald besluit of een bepaalde actie goedgekeurd, dan kan dit er ook toe leiden dat geen sprake is van een willekeurige of persoonlijke aangelegenheid, maar dus van beleid van de bank.⁴⁵

Zoals onlangs door Van Tuyl van Serooskerken opgemerkt, heeft dit iets onbevredigends.⁴⁶ Het bankentuchtrecht is het resultaat van maatregelen, die zijn genomen na de economische crisis.⁴⁷ De gedachte dat bankiers met dollartekens in de ogen onverantwoorde risico's met andermans geld nemen,⁴⁸ moest worden weggenomen. Uit de tuchtrechtelijke oogst tot nu toe blijkt echter dat bankmedewerkers worden bestraft, die in strijd met de interne regels van de bank of andere regels handelen. Zij vertonen dus individueel wangedrag en dat was ook voor de invoering van het bancaire tuchtrecht niet toegestaan.⁴⁹ Klanten zullen niet altijd op de hoogte zijn van dergelijke overtredingen of er niet door worden geraakt, met het gevolg dat het in de kern gaat om een geschil tussen werkgever en bankmedewerker. Bankmedewerkers worden voorts in zo'n situatie over het algemeen meerdere malen gestraft. De bank beroept zich bijvoorbeeld in het arbeidsrechtelijke geschil al op overtreding van de gedragsregels.⁵⁰ De arbeidsrelatie komt tot een einde met soms gevolgen voor (het niet toekennen van) een WW-uitkering. De gegevens van

de betrokkene worden in interne en externe verwijzingsregisters opgenomen en daarbovenop komt dan nog de tuchtrechtelijke sanctie. Soms wordt ook nog aangifte gedaan en volgt een strafrechtelijk traject. Of van de mogelijkheid om geen klacht voor te leggen – omdat de betrokken gedraging al onderwerp is van een andere procedure – gebruik wordt gemaakt,⁵¹ blijkt niet uit de gepubliceerde brieven van de AD.

Het valt verder op dat banken soms lijken te wachten met het doen van een melding, totdat duidelijk is of het ontslag op staande voet stand houdt. Dit was bijvoorbeeld het geval bij de bankmedewerker, die geld aan zichzelf toekende. In dat geval was op 24 mei 2016 ontslag op staande voet gegeven en was op 21 juni 2016 aangifte gedaan bij de politie. De kantonrechter oordeelde op 22 september 2016 dat het ontslag op staande voet stand hield. Vervolgens is op 20 oktober 2016 door de bank melding gedaan bij de Tuchtcommissie.⁵² Daarmee lijkt te worden gekozen voor zekerheid met het gevolg dat de bank de uitspraken kan gebruiken ten behoeve van imagoverbetering.⁵³ Alhoewel het geruststellend is om te weten dat ook bankmedewerkers geen geld mogen stelen van collega's en het goed is dat wordt gewerkt aan het herstel van het vertrouwen van de samenleving in de banken, zie ik toch niet geheel in wat de toegevoegde waarde is van het bancaire tuchtrecht ten opzichte van het scala aan maatregelen dat een bancaire instelling ter beschikking staat in geval van wangedrag van individuele arbeidskrachten.⁵⁴ Dat onverantwoorde risico's worden genomen door klantonvriendelijk beleid met het gevolg dat het vertrouwen weer een knauw krijgt, lijkt er niet mee te worden voorkomen. Ik sluit mij dan ook aan bij de gedachte om het tuchtrecht een bredere toepassing te geven en wel op bepaalde groepen c.q. afdelingen of op de bank als collectief.⁵⁵

42. J. Atema, 'Het bankierstuchtrecht: een terug- en vooruitblik', *FRP* 2017/600.

43. P. Laaper & J.W.P.M. van der Velden, 'Twee jaar bankentuchtrecht onder de loep', *FR* 2017, afl. 6.

44. Zie bijvoorbeeld de herzieningsbeslissing van 3 augustus 2017 (nr. 3622).

45. Zie de brief van de AD van 22 mei 2017, betreffende melding 3622.

46. C.F.J. van Tuyl van Serooskerken in zijn annotatie bij de herzieningsbeslissing van 3 augustus 2017, *JOR* 2017/322.

47. Zie over de redenen van het instellen van het bancaire tuchtrecht onder meer: J.E. Soeharno, 'Tuchtrecht en de wens tot integere bankiers. Een kritische beschouwing', *TvFR* 2014, afl. 6 en M.K.Z. de Groot, 'Bankierseed, klantbelang centraal en bankmedewerkers', *FRP* 2015/397.

48. J. Atema, 'Het bankierstuchtrecht: een terug- en vooruitblik', *FRP* 2017/600.

49. J. Atema, 'Het bankierstuchtrecht: een terug- en vooruitblik', *FRP* 2017/600 en mijn artikel in het *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming*: E.T. Visser, 'Tuchtrecht banken: de eerste uitspraken', *TAO* 2017/2.

50. Zoals bijvoorbeeld in de zaak, die leidde tot de beschikking van Ktr. Amsterdam 4 mei 2017, AR 2017-0659. In deze zaak beriep de bank zich er onder meer op dat de bankmedewerker de Bankierseed had afgelegd en daarmee had verklaard het klantbelang centraal te stellen, maar dit vervolgens niet had gedaan.

51. Conform 2.2.4 Tuchtreglement.

52. Beslissing van 25 oktober 2017 (nr. 3628). Deze bankmedewerker had bovendien geen recht op WW.

53. Zoals opgemerkt door J. Atema, 'Het bankierstuchtrecht: een terug- en vooruitblik', *FRP* 2017/600.

54. Waarbij overigens klanten ook klachten kunnen indienen op grond van interne (of externe) klachtenregelingen.

55. Zie daarover C.F.J. van Tuyl van Serooskerken in zijn annotatie bij de herzieningsbeslissing van 3 augustus 2017, *JOR* 2017/322 naar aanleiding van de suggestie van Soeharno tijdens het Symposium Tuchtrecht Banken 2017; V. Caria, 'Het Tuchtrecht voor bankiers', *AA* 2016, 0535; F.D. Crul, 'Bankentuchtrecht – op weg naar het vertrouwen?', *TvFR* 2015, afl. 7/8 en J.E. Soeharno, 'Tuchtrecht en de wens tot integere bankiers. Een kritische beschouwing', *TvFR* 2014, afl. 6.

Melder	Gedraging	Tuchtcommissie	Commissie van Beroep
Klant	Ten onrechte rekening blokkeren	Klacht gegrond Geen maatregel	
Bank	Zonder zakelijke aanleiding rekeninggegevens inzien I	Klacht gegrond 6 maanden niet werkzaam in bancaire sector	
Bank	Werkingsgebied Bankierseed privéhandelingen. Foutieve overboeking niet gecorrigeerd en niet meegewerkt aan onderzoek	Klacht niet-ontvankelijk	Klacht gegrond, geen maatregel
Bank	Zonder zakelijke aanleiding rekeninggegevens inzien II	Klacht gegrond 6 maanden niet werkzaam in bancaire sector	
Bank	Met klant privétransactie aangaan	Klacht gegrond 1 jaar niet werkzaam in bancaire sector	
Bank	Privé-uitgaven met zakelijke creditcard	Klacht gegrond Berisping	
Klant	Zonder zakelijke aanleiding rekeninggegevens inzien III	Klacht gegrond 6 maanden niet werkzaam in bancaire sector	
Bank	Aanvragen creditcard op naam klant en geld opnemen voor eigen gebruik	Klacht gegrond 6 maanden niet werkzaam in bancaire sector	
Bank	Zonder toestemming klant geld opnemen voor eigen gebruik	Klacht gegrond 18 maanden niet werkzaam in bancaire sector	
Bank	Vervalsen accountants-verklaring	Klacht gegrond 1 jaar niet werkzaam in bancaire sector	
Bank	Zonder zakelijke aanleiding rekeninggegevens inzien IV	Klacht gegrond Berisping	
Bank	Zonder zakelijke aanleiding rekeninggegevens inzien IV	Klacht gegrond 3 maanden niet werkzaam in bancaire sector	
Bank	Diefstal op werkvloer	Klacht gegrond Geen maatregel	
Bank	Zichzelf klantvergoedingen toekennen	Klacht gegrond 6 maanden niet werkzaam in bancaire sector	
Klant	Inzage kredietdossier I	Klacht niet gegrond	
Klant	Inzage kredietdossier II	Klacht gegrond Berisping	
Klant	Inzage kredietdossier III	Klacht niet gegrond	