

RECHTSPRAAK

## werknemer/Rabobank

***Bank handelt onrechtmatig jegens ex-werknemer door geen integriteitsverklaring af te geven aan aspirant-werkgever. Geen vernietiging vaststellingsovereenkomst, wel schadevergoeding.***

Werknemer is sinds 1 januari 2006 bij de Bank in dienst, laatstelijk als accountmanager bedrijven. Rond de jaarwisseling van 2013-2014 heeft de Bank een klacht ontvangen over werknemer. De klacht was afkomstig van een andere werknemer: werknemer zou het salaris van een collega hebben opgezocht om te bezien wie meer verdiende. Partijen zijn hierover met elkaar in gesprek geraakt. Op 7 februari 2014 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarbij de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden met ingang van 1 juni 2014 is beëindigd. In de overeenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Bij de totstandkoming van deze overeenkomst is werknemer bijgestaan door een advocaat. Werknemer heeft vervolgens gesolliciteerd bij een andere bank. In het kader van deze sollicitatie heeft deze bank bij brief van 26 maart 2014 het volgende geschreven aan de Bank: '(...) overweegt met (...) een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Zij acht het geraden zich in het kader van artikel 1 van de NVB-Integriteitscode te vergewissen van de integriteit van betrokkene.' De Bank heeft niet aan dit verzoek voldaan en daarom is werknemer bij brief van 14 april 2014 door de andere bank afgewezen. De vorderingen van werknemer strekken, samengevat, tot wedertewerkstelling, loondoorbetaling c.a. met ingang van 1 juni 2014 met naleving door de Bank van overige uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen, overlegging van een kopie van de door de Bank ontvangen anonieme schriftelijke klacht, verstrekking van een integriteitsverklaring en betaling van een voorschot op schadevergoeding. Hetgeen werknemer aan deze vorderingen ten grondslag heeft gelegd, laat zich als volgt kort weergeven. De tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst is tot stand gekomen onder invloed van dwaling en is om die reden door werknemer vernietigd. Daardoor wordt de arbeidsovereenkomst geacht altijd te hebben voortbestaan. Door het niet afgeven van een integriteitsverklaring heeft de Bank onrechtmatig gehandeld en werknemer lijdt daardoor schade.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer baseert zijn beroep op dwaling allereerst op de stelling dat hij de vaststellingsovereenkomst zoals die nu is gesloten nooit ondertekend zou hebben indien de Bank hem ingelicht zou hebben over haar voornemen om geen integriteitsverklaring af te geven. Naar het hof begrijpt, neemt werknemer hierbij tot uitgangspunt dat een integriteitsverklaring afgegeven door de voormalige werkgever een *condicio sine qua non* is voor het verkrijgen van een functie binnen de financiële sector. Werknemer heeft daarbij

gewezen op de in 1998 door de Nederlandse Vereniging van Banken vastgestelde Integriteitscode, die volgens hem weliswaar als zodanig niet meer zelfstandig in gebruik is, maar waarvan elementen zijn opgenomen in de verschillende gedragscodes en interne reglementen van financiële ondernemingen. Voorts heeft hij gewezen op een interne regeling van de Bank, op een aantal publicaties en op, kort gezegd, enkele sollicitatieprotocollen. De Bank betwist dat alle banken met integriteitsverklaringen werken. Zij heeft aangevoerd dat zij dat zelf niet doet en, blijkens de ervaring met een recent vertrokken medewerker, ook een andere grote bank niet. In dit verband heeft zij nog naar voren gebracht dat haar directeur in zijn 25-jarige praktijk nog nooit is geconfronteerd met een verzoek van een andere bank om een integriteitsverklaring. Ter zitting in hoger beroep heeft de HRM-manager van de Bank op vragen van het hof geantwoord dat ook zij in haar tienjarige ervaring nog nooit te maken heeft gehad met een verzoek om een integriteitsverklaring. Op basis van de wederzijdse stellingen van partijen en de overgelegde stukken is het hof niet goed in staat zich een oordeel te vormen over de praktijk op dit punt in de financiële sector. Nader onderzoek daarnaar gaat het bestek van dit kort geding te buiten. Bij deze stand van zaken kan bij de beoordeling van het hoger beroep de door werknemer gestelde betekenis van een integriteitsverklaring ('condicio sine qua non') niet tot uitgangspunt worden genomen. Dat betekent dat, zoals in het verweer van de Bank besloten ligt, in dit geding evenmin kan worden aangenomen dat werknemer de onderhavige vaststellingsovereenkomst niet ondertekend zou hebben indien de Bank hem zou hebben meegedeeld dat zij in het naar haar ervaring zelden voorkomend geval desgevraagd geen integriteitsverklaring zou afgeven. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat werknemer voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst niet op de hoogte was van het fenomeen 'integriteitsverklaring'.

Met betrekking tot het onrechtmatig handelen jegens werknemer door geen integriteitsverklaring af te geven, oordeelt het hof als volgt. Het was redelijkerwijs te verwachten dat de sollicitatie van werknemer zou stuklopen op de weigering door de Bank de gevraagde integriteitsverklaring te verstrekken. Het gevolg van de handelwijze van de Bank was daarom voor werknemer verstrekkend. Bovendien openbaarde de Bank met haar weigering in zekere zin haar visie op de integriteit van werknemer, terwijl werknemer op grond van de uitlatingen van de Bank in samenhang met de tussen partijen afgesproken geheimhouding mocht verwachten dat zij dat niet zou doen. In het licht van de relativering die naar 's hofs oordeel past bij de waardering van de ernst van de door de Bank aan werknemer verweten gedragingen, voert een en ander het hof al met al voorshands tot de conclusie dat de Bank onrechtmatig heeft gehandeld jegens werknemer door zich te onthouden van afgifte van de gevraagde integriteitsverklaring. De Bank heeft nog naar voren gebracht dat van haar niet te verwachten viel dat zij een andere bank zou gaan voorliegen omtrent de integriteit van werknemer, maar dit verweer kan haar niet baten. Al aangenomen dat de kwalificatie 'voorliegen' hier op haar plaats zou zijn, heeft de Bank, zoals uit het hiervoor overwogene voortvloeit, zichzelf in deze positie geplaatst. In dit verband memoreert het hof ten overvloede – refererend aan hetgeen de Bank ter zitting in hoger beroep is voorgehouden – dat de Bank er ook geen been in heeft gezien in de vaststellingsovereenkomst te benadrukken dat werknemer geen verwijt treft ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zich in deze

overeenkomst tegenover werknemer te verplichten om, indien werknemer ervoor zou kiezen een uitkering op grond van de socialeverzekeringswet aan te vragen, daaraan de noodzakelijke medewerking te verlenen teneinde te bewerkstelligen dat werknemer een dergelijke uitkering ook verkrijgt. De Bank heeft ook nog aangevoerd dat zij aan werknemer heeft voorgesteld naar aanleiding van het verzoek om afgifte van een integriteitsverklaring aan de andere bank openheid van zaken te geven ten aanzien van de redenen van het ontslag en dat het voor zijn risico komt dat hij die openheid kennelijk niet aandurfde. Ook in dit verweer kan het hof de Bank niet volgen. Uit het voorgaande volgt immers dat de Bank jegens werknemer gehouden was de gevraagde integriteitsverklaring te verstrekken.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-03-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2015:957

**Zaaknummer:** 200.153.326/01 SKG

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, H.T. van der Meer en L.A.J. Dun

**Advocaten:** F.C.C. Wester en W. Hovingh

**Wetsartikelen:** 7:900 BW, 6:162 BW en 6:228 BW